Simone Scherger,
Ruth Abramowski,
Irene Dingeldey,
Anna Hokema,
Andrea Schäfer (Hg.)

Geschlechterungleichheiten in Arbeit, Wohlfahrtsstaat und Familie

socium
Schriftenreihe Ungleichheit und Sozialpolitik

campus

Geschlechterungleichheiten in Arbeit, Wohlfahrtsstaat und Familie



Simone Scherger, Prof. Dr., Soziologin und Leiterin der Arbeitsgruppe »Lebenslauforientierte Sozialpolitik« am SOCIUM Forschungszentrum Ungleichheit und Sozialpolitik der Universität Bremen.

Ruth Abramowski, Dr., Soziologin und wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Arbeitsgruppe »Arbeit, Wohlfahrtsstaat und Gender« von Prof. Dr. Karin Gottschall am SOCIUM Forschungszentrum Ungleichheit und Sozialpolitik der Universität Bremen.

Irene Dingeldey, Prof. Dr., Sozialwissenschaftlerin und Direktorin des Instituts Arbeit und Wirtschaft der Universität Bremen.

Anna Hokema, Ph.D., Soziologin und wissenschaftliche Mitarbeiterin am Deutschen Institut für Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung (DIFIS) der Universität Duisburg-Essen und der Universität Bremen.

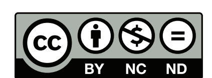
Andrea Schäfer, Magistra, Soziologin und wissenschaftliche Mitarbeiterin im DFG-Sonderforschungsbereich 1342 »Globale Entwicklungsdynamiken von Sozialpolitik« an der Universität Bremen.

Simone Scherger, Ruth Abramowski, Irene Dingeldey,
Anna Hokema, Andrea Schäfer (Hg.)

Geschlechterungleichheiten in Arbeit, Wohlfahrtsstaat und Familie

Festschrift für Karin Gottschall

Campus Verlag
Frankfurt/New York



ISBN 978-3-593-51441-3 Print
ISBN 978-3-593-44802-2 E-Book (PDF)
DOI 10.12907/978-3-593-44802-2

Umschlaggestaltung: Campus Verlag GmbH, Frankfurt am Main
Gesetzt aus der Garamond
Druck und Bindung: Beltz Grafische Betriebe GmbH, Bad Langensalza
Beltz Grafische Betriebe ist ein klimaneutrales Unternehmen (ID 15985-2104-1001).
Printed in Germany

www.campus.de

Inhalt

Geschlechterkonstruktionen und -orientierungen

Vorwort

Dieser Band, der anlässlich ihrer Pensionierung das Werk Karin Gottschalls würdigt, wäre nicht zustande gekommen ohne die konkrete Hilfe, die Unterstützung und den Zuspruch vieler Personen. An erster Stelle möchten wir unseren größten Dank denjenigen aussprechen, die mit viel Zeit und Mühe im Hintergrund dafür gesorgt haben, dass der Band überhaupt druckfähig wurde, indem sie Texte korrigiert, formal überarbeitet und die finale Druckvorlage erstellt haben: Siba Fitzau hat wertvolle Arbeit bei der Korrektur der Texte geleistet. Merle Sasse hat das Projekt in einem frühen Stadium durch Recherchen unterstützt. Silke Birkenstock-Niekamp hat mit großer Geduld und Ausdauer die Beiträge korrigiert, formal überarbeitet und auch die letzten Fehler erspäht. Ohne sie alle hätten wir den Band nicht veröffentlichen können.

Zudem danken wir einer Reihe kritischer Leser*innen, die zusätzlich zu ihrem normalen Arbeitspensum einige der Beiträge des Bandes kommentiert haben. Moritz Heß, Nicole Mayer-Ahuja, Sabine Ritter und Christine Wimbauer haben mit ihrer Expertise und ihrem ausgewogenen Urteil die Autor*innen unterstützt und die Beiträge der Festschrift bereichert.

Ohne die Autor*innen der Beiträge hätte dieser Band natürlich nicht gelingen können. Wir danken allen sehr herzlich für ihre exzellenten und spannenden Beiträge und ihre Geduld bei der Überarbeitung! Besonderer Dank gebührt Ute Klammer und Karen Shire für die Würdigung des Werks von Karin Gottschall.

Weiterhin gilt unser Dank dem SOCIUM – Forschungszentrum Ungleichheit und Sozialpolitik, insbesondere Regine Metzentin, Monika Sniegs und Dieter Wolf, für die Unterstützung des Publikationsprojekts und ebenso allen dort angesiedelten Kolleg*innen für vielfältige Ermutigung und Anregungen. Frank Nullmeier und Olaf Groh-Samberg sei als Herausgebern der Buchreihe des SOCIUM für die Unterstützung des Bandes gedankt. Die

Staats- und Universitätsbibliothek Bremen hat dankenswerterweise die Open-Access-Publikation des Bandes finanziell gefördert.

Besonders möchten wir mit diesem Band Karin Gottschall danken. Wir alle haben auf vielerlei Weise von Karin gelernt, in inhaltlicher Hinsicht ebenso wie in karriere- und forschungsstrategischen sowie hochschulpolitischen Fragen. Ihr Engagement in Ämtern und Positionen der universitären Selbstverwaltung, in der Internationalisierung der Lehre, in Forschung und Forschungsförderung, etwa als Dekanin, bei der (BI)GSSS, bei der DFG und in unzähligen weiteren Gremien und Beiräten, zeugt von ihrem Verantwortungsbewusstsein und ihrem Willen, institutionelle Strukturen mitzugestalten. Transparenz, das Einbeziehen aller Beteiligten und die Förderung von Wissenschaftlerinnen waren ihr dabei immer wichtig – sie hat uns an ihren vielfältigen Lehrerfahrungen, ihrem institutionellen Wissen und ihrer hochschulpolitischen Erfahrung teilhaben lassen und in ihre Netzwerke einbezogen. In der von ihr gelebten Beteiligung an institutioneller Gestaltung ist sie uns ein Vorbild.

Auch von ihrem umfassenden inhaltlichen Wissen haben wir in vielerlei Hinsicht gelernt. Ihre intellektuelle Neugier auch auf neue Themen, ihr Urteilsvermögen und ihr kritischer Blick haben bei vielen Projekten und Publikationen zum Erfolg wesentlich beigetragen. Die inhaltlichen Erträge und Perspektiven, um die sie die Geschlechterforschung, die Arbeitssoziologie und die Soziologie des Wohlfahrtsstaates bereichert hat, soll dieser Band angemessen würdigen.

Karins Zugewandtheit, ihr Humor und ihre konstruktive Art haben die von ihr geleiteten Abteilungen am Zentrum für Sozialpolitik und am SOCIUM, die verschiedenen Projekte und weiteren Arbeitszusammenhänge positiv geprägt. Dazu gehörte stets das Schaffen von Gelegenheiten des sozialen Miteinanders und des Austauschs außerhalb der Arbeitszusammenhänge, unter anderem auch in Form vielfältiger Feiern.

Wir danken Karin mit diesem Band von ganzem Herzen für all die Jahre sehr guter und schöner Zusammenarbeit, vielfältiger Inspiration und kollegialer sowie persönlicher Unterstützung. Wir hoffen sehr, dass wir diese in den nächsten Jahren fortsetzen können – und wünschen ihr gleichzeitig alles Gute für die neue Lebensphase.

Bremen, im Juli 2021

Ruth Abramowski, Irene Dingeldey, Anna Hokema,
Andrea Schäfer und Simone Scherger

Einleitung: Kontinuität und Wandel von Geschlechterungleichheiten in Arbeit, Wohlfahrtsstaat und Familie

Ruth Abramowski, Irene Dingeldey, Anna Hokema, Andrea Schäfer und Simone Scherger

1. Einführung

Mit dieser Festschrift feiern wir das Werk unserer geschätzten Kollegin und der herausragenden Soziologin Karin Gottschall anlässlich ihrer Pensionierung. Karin Gottschall hat richtungsweisende wissenschaftliche Arbeiten vorgelegt, die auch auf Gesellschaft und Politik gewirkt haben. In rund 40 Jahren hat sie sich tiefgreifend mit Geschlechterungleichheiten in den Bereichen Arbeit, Wohlfahrtsstaat und Familie auseinandergesetzt, die entsprechenden Ansätze und Debatten vorangebracht und sich unablässig für Forschung sowie Lehre engagiert. Ihr Werk hat die Geschlechter- und Ungleichheitsforschung nachhaltig geprägt und wird auch zukünftig weitere Forschung inspirieren. Einige ihrer Forschungsprojekte laufen deutlich über den Tag ihrer offiziellen Pensionierung hinaus, was nicht zuletzt ihre Energie und ihre Leidenschaft für den Beruf zum Ausdruck bringt, der für sie immer auch Berufung war. Und wer weiß – vielleicht wird die Ruhestandsphase ihre Forschungsaktivitäten noch weiter anregen. Die Beiträge des vorliegenden Bandes diskutieren Geschlechterungleichheiten in Arbeit, Wohlfahrtsstaat und Familie, wobei immer wieder Bezüge zur Forschung von Karin Gottschall hergestellt werden. Alle Autor*innen haben Karin Gottschall in unterschiedlichen Formen und Zusammenhängen in ihrer Karriere begleitet – und wurden von ihrem Werk angeregt und inspiriert.

Als Karin Gottschall 1999 als Nachfolgerin von Ilona Ostner die Professur »Soziologie mit dem Schwerpunkt Geschlechterverhältnisse« an der Universität Bremen übernahm, war dies eine der ersten Professuren in Bremen, die das Stichwort Geschlecht explizit in ihrer Denomination trugen. Seither haben sich nicht nur viele Veränderungen zugunsten der Forschung über Geschlechterungleichheiten, ihrer Sichtbarkeit und

Diskussion ergeben, sondern auch Fortschritte im Abbau dieser Ungleichheiten. Zugleich bestehen jedoch teilweise erstaunliche Beharrungstendenzen und es mehren sich Gegenstimmen und ambivalente Reaktionen. Während einige von der langwierigen Debatte um geschlechtsdifferenzierende Benachteiligungen schlichtweg gelangweilt sind oder diese (inzwischen) für überflüssig halten, sehen andere »Gender« als Feindbild, weil ihnen die Gleichstellung und auf diese bezogene Maßnahmen zu weit gehen. Sogar Anti-Gender-Strömungen werden immer lauter hörbar. »Schlecht, schlechter, Geschlecht« (Zeit Online 2013), »Gender-Gaga« (Kelle 2015) oder »Gender-Wahn stoppen« (AfD 2021)[1] lauten einige Schlagzeilen, die beispielsweise gegen Gender Studies hetzen. Solche Angriffe haben in der jüngsten Zeit eine neue, zum Teil politisch organisierte und teilweise auch im Einklang mit rechtspopulistischen Strömungen stehende Qualität angenommen und werden von Hark und Villa (2015) entsprechend als »Anti-Genderismus« kategorisiert. Diese kontroversen Debatten deuten auf die gesellschaftlichen Konfliktlinien hin, die bei Gender-Themen bestehen. Die Konflikte begründen umso mehr die Relevanz einer wissenschaftlichen Aufklärung darüber, welche Fort- und Rückschritte sowie Beharrungstendenzen in Bezug auf Geschlechterungleichheiten in Arbeit, Wohlfahrtsstaat und Familie festzustellen sind. Dies schließt die Frage ihrer sozialwissenschaftlichen Analyse ein: Welche »Kontinuitäten und Brüche, Sackgassen und Erkenntnispotentiale« können – wie es bereits im Untertitel der Monographie von Gottschall (2000) »Soziale Ungleichheit und Geschlecht« herausgestellt wurde – derzeit beobachtet werden? Diese Fragen bilden den Hintergrund für diesen Sammelband.

In den vergangenen Dekaden sind einige Fortschritte in der Bekämpfung von Geschlechterungleichheiten zu verzeichnen. Neben dem Befund einer zunehmend geschlechteregalitären quantitativen Teilhabe am (Aus-)Bildungs- und Erwerbssystem verändert sich auch die sozialpolitische Gestaltung der Geschlechterverhältnisse, die durch neue Bemühungen um mehr Gleichheit (aktuelle Beispiele: das ElterngeldPlus mit Partnerschaftsbonus, Entgelttransparenzgesetz) gekennzeichnet ist und in die teilweise neue Leitbilder Einzug genommen haben. Bei oberflächlicher Betrachtung könnte von diesen Entwicklungen auf einen schnellen und in naher Zukunft

1 Henninger und von Wahl konstatieren in Bezug auf die AFD, dass diese von heteronormativen Vorstellungen, polaren Geschlechtsidentitäten und einer biologischen Geschlechterdifferenz ausgeht und die Genderforschung (»Gender-Ideologie«) vollständig infrage stellt (Henninger/von Wahl 2018: 481).

abgeschlossenen Abbau von Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern in der Beteiligung an verschiedenen (Aus-)Bildungsgängen und an Sorge- und Erwerbsarbeit mithilfe von sozialstaatlichen Politiken und Strukturen geschlossen werden.

Tatsächlich verringern sich jedoch Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern in vielen Bereichen nur langsam. Dies gilt beispielsweise für die immer noch oft stark nach Geschlecht differenzierten Entscheidungen für bestimmte Ausbildungsberufe (Busch 2013a) oder Studienfächer sowie für die vor allem in Deutschland systemische Trennung zwischen dualer und vollzeitschulischer Ausbildung (Haasler/Gottschall 2015). Diese schlagen sich auch in ungleicher Erwerbsbeteiligung und Bezahlung von Männern und Frauen nieder (Busch 2013b), in den insgesamt geringeren Markteinkommen von Frauen (Schäfer/Gottschall 2015; Minkus/Busch-Heizmann 2020) und darin, dass diese seltener in Führungspositionen befördert werden (Schäfer u. a. 2012; Holst/Friedrich 2017). Zugleich leisten Frauen weiterhin wesentlich mehr unbezahlte (Care-)Arbeit (und im Gegenzug weniger bezahlte Erwerbsarbeit) als Männer (Grunow 2014). Daraus resultieren sehr unterschiedliche typische Erwerbsverläufe von Männern und Frauen (Hacket 2012; Bachmann u. a. 2017; Heien/Krämer 2021). Mit diesen Ungleichheiten sind jeweils unterschiedliche soziale Risiken und günstige oder ungünstige Lebenslagen, mithin meist Benachteiligungen von Frauen verknüpft. Sie werden durch das Zusammenspiel verschiedener institutioneller, etwa sozialpolitischer und rechtlicher Strukturen (beispielsweise Steuersystem, Berufssystem, Alterssicherung), organisatorischer Einflüsse (etwa an Arbeitsplätzen) und normativer Leitbilder direkt oder indirekt geprägt, die auch in sich widersprüchliche Arrangements bilden können. Auf der Mikroebene werden diese Ungleichheiten in den Kontexten von Erwerbsarbeit und Familie durch entsprechende Deutungen, Handlungsorientierungen und -muster (re-)produziert und gestützt – oder auch unterlaufen (Dechant/Rinklake 2019).

Die Festschrift geht in Würdigung des Werkes von Karin Gottschall – das Forschungsperspektiven auf mikro-, meso- und makrosoziologischer Ebene verfolgt – diesen Geschlechterungleichheiten in ihren vielfältigen Spielarten nach und setzt einen Schwerpunkt bei Wohlfahrtsstaats- und Arbeitsmarktstrukturen, Erwerbsarbeit sowie Geschlechterorientierungen und -konstruktionen. In den Beiträgen zum Band spiegeln sich damit einige der Forschungsschwerpunkte von Karin Gottschall wider. Sie hat einen wesentlichen Beitrag dazu geleistet, einschlägige Formen und Entwicklungen

von Geschlechterungleichheiten in Arbeit, Bildung und Wohlfahrtsstaat sowie ihre Verknüpfungen aufzuzeigen, zu deuten und paradigmatische Grenzen zu überwinden – auf der theoretischen Ebene zwischen Ungleichheits- und Geschlechtertheorien[2] sowie auf der empirischen Ebene zwischen qualitativen und quantitativen Methoden.

Dem Band liegen zwei übergreifende leitende Thesen zugrunde, die in verschiedenen Spielarten diskutiert werden. Zum Ersten ist ein »inkrementeller Fortschritt«[3] in der Bekämpfung von Geschlechterungleichheiten zu erwarten; je nach Kontext sind dabei Widersprüche und Ambivalenzen festzustellen. Zum Zweiten nehmen wir an, dass Geschlechter(un)gleichheiten aufgrund ihrer Komplexität nur verstanden werden können, wenn das Zusammenspiel von Mikro-, Meso- und Makroebene berücksichtigt wird. Ein ausschließlicher Fokus auf individuelle Handlungen reicht nicht aus, um Geschlechter(un)gleichheiten angemessen zu erklären, weshalb für ein umfassendes Verständnis auch kulturelle und insbesondere strukturelle Dimensionen einbezogen werden müssen (zur Bedeutung von Geschlecht als (Querschnitts-)Strukturkategorie, vgl. Gottschall 2000). Die Analyse institutioneller Regulierung stellt dabei eine wesentliche Voraussetzung dar.

In dieser Einleitung geben wir zunächst aus wohlfahrtsstaatlicher Perspektive einen Überblick zu institutioneller Regulierung und politischer (Um-)Gestaltung von Geschlechterverhältnissen, bevor wir auf Geschlechterungleichheiten in Erwerbsarbeit und Arbeitsmarkt sowie anschließend auf Geschlechterkonstruktionen und -orientierungen eingehen. Diese Themenfelder bilden die thematische Klammer, die die Beiträge des Sammelbandes verbindet. Die Einleitung schließt mit einer kurzen Übersicht der Beiträge des Bandes und einem Ausblick auf eine weiterführende Forschungsagenda – inspiriert durch Karin Gottschalls wegweisendes Werk.

---

2 Zum Anliegen von Karin Gottschall, eine theoretisch integrative Konzeption von Ungleichheits- und Geschlechtersoziologie herauszuarbeiten, vgl. Gottschall (2000). Sie plädiert in diesem Werk für ein erweitertes Verständnis sozialer Ungleichheit, das Geschlechterhierarchie als eine weitere Form sozialer Ungleichheit versteht (Gottschall 2000: 21).

3 Zur Idee des inkrementellen Fortschritts von Geschlechterungleichheiten vgl. auch Benschop und Verloo (2012) sowie Sullivan (2004).

2. Wohlfahrtsstaats- und Genderregime: Institutionelle Regulierung und politische (Um-)Gestaltung von Geschlechterverhältnissen

Dass ungleiche Lebenslagen von Frauen und Männern und Veränderungen in diesen Lebenslagen auch Ergebnis institutioneller Regulierung und politischer (Um-)Gestaltung von Geschlechterverhältnissen sind, verlangt zunächst nach einer näheren Betrachtung von Genderregimen, also typischen Konstellationen institutioneller Regulierung. Auf Grundlage der kritischen feministischen Auseinandersetzung vor allem mit den Konzepten der Dekommodifizierung und Familialisierung aus der von Esping-Andersen (1990, 1999) entwickelten Wohlfahrtsstaatstypologie wurden unter dem Begriff der Genderregime verschiedene gendersensible Typologien entwickelt (beispielsweise Connell 1987; Langan/Ostner 1991; O'Connor u. a. 1999; Sainsbury 1999; Leitner 2003; Überblicke bieten Betzelt 2007, Walby u. a. 2007 und Gottschall 2019; siehe auch Shire/Gottfried in diesem Band). Diese Ansätze verstehen ein Genderregime als »[…] a set of norms, values, policies, principles and laws that inform and influence gender relations in a given polity« und stellen so das Verhältnis von Wohlfahrtsstaat und Gender in das Zentrum ihrer Analysen (MacRae 2006: 524).

Die konkreten Zugänge dieser feministischen Genderregime-Konzepte[4] der letzten drei Jahrzehnte zum Verhältnis von Wohlfahrtsstaat und Gender (Gottschall 2019) unterscheiden sich indes. Ihr Schwerpunkt liegt dabei – mit Überschneidungen – auf unterschiedlichen Dimensionen des Vergleichs, die unter anderem die folgenden Fragen beinhalten:

- Inwiefern wird in verschiedenen Wohlfahrtsstaaten der Zugang für Frauen zur Erwerbsarbeit und hierdurch ihre individuelle soziale Sicherung gefördert (Lewis 1992; Lewis/Ostner 1995)?
- Inwieweit werden Frauen Möglichkeiten eröffnet, einen autonomen Haushalt zu führen (Orloff 1993; Sainsbury 1997)?
- Welche, je nach sozialen Merkmalen der Frauen unterschiedliche Wirkungen erzeugende (De-)Kommodifizierungs- und (De-)Familialisierungpolitiken werden betrieben (Ostner 2003; Leitner u. a. 2004; Dingeldey 2011)?

4 Die meisten Ansätze konzentrieren sich auf westliche Industriestaaten, nur wenige nehmen auch Genderregime und ihren Wandel in anderen Ländern in den Blick.

- Inwiefern wird eine politikfeldübergreifende Koordination von Ermöglichungsstrukturen für verschiedene familiale Erwerbsmuster gewährleistet (Dingeldey 2002)?
- Welche unterschiedlichen kulturellen Leitbilder haben sich hinsichtlich der Arbeitsmarktpartizipation und Übernahme von unbezahlter Care-Arbeit entwickelt (Pfau-Effinger 1998)?
- Inwiefern berücksichtigt der Wohlfahrtsstaat die Dimension Care, Arbeit und die Verteilung von finanziellen und zeitlichen Ressourcen mit Blick auf Anspruchsrechte und den gesamten Lebenslauf (Daly/Rake 2003)?
- Inwieweit wird eine politische Partizipation von Frauen ermöglicht (Pascall/Lewis 2004)?
- Wie stellt ein System interagierender Sphären des politischen Systems (Polity), der Produktions- und Reproduktionssphäre (Ökonomie), der Zivilgesellschaft und der körperlichen Integrität bzw. Gewalt (Violence) jeweils private und öffentliche Geschlechterbeziehungen mit variierenden Geschlechter(un)gleichheiten her[5] (Walby 2004, 2009, 2020)?

Dieser Überblick über die unterschiedlichen Ansätze von Genderregimen und gendersensiblen Wohlfahrtsstaatstypologien deutet die komplexen Verflechtungen von Wohlfahrtsstaat, (Arbeits-)Markt und Familie sowie von gesetzlicher Regulierung, kulturellen Normen und Werten an. Aus diesen ergeben sich vielfältige weiterführende Fragen, Debatten und Forschungsbedarfe, etwa zu den Treibern von Wandel oder zu Ungleichzeitigkeiten der Ebenen (für eine Diskussion zur strukturellen Institutionalisierung einer patriarchalen Genderordnung ohne »kulturellen Rückhalt« in der Schweiz siehe etwa Levy/Sander in diesem Band).

Werden internationale und EU-Politiken betrachtet, finden sich Belege für unsere erste These eines inkrementellen Fortschritts in der Bekämpfung von Geschlechterungleichheiten. Auf der Ebene inter- und supranationaler Regulierung ist in verschiedenen Bereichen eine jahrzehntelange Politik der kleinen (Maßnahmen-)Schritte in Richtung Geschlechtergleichheit zu verzeichnen – der Feminismus scheint zumindest in der Summe dieser kleinen Schritte Erfolge zu verzeichnen (Walby 2011). Nicht nur die

5 »I explicitly use the concept gender regime, not family. By constituting the gender regime through four institutional domains (economy, polity, civil society, violence), I challenge the tendency to reduce or conflate the multiple aspects of gender into the concept of the family« (Walby 2020: 418).

International Labour Organisation (ILO) oder die Organisation of Economic Co-operation and Development (OECD), sondern auch die EU setzt sich anhand ausgewählter Indikatoren mit geschlechtsspezifischen Aspekten der Beschäftigungsentwicklung in verschiedenen Wirtschaftsbereichen und der Frage nach dem ökonomischen Wert von Care-Arbeit auseinander (OECD 2017; Addati u. a. 2018; EIGE 2020; siehe auch Shire/Gottfried in diesem Band zum EU-Einfluss). Dabei erweckt ein erster, oberflächlicher Blick auf internationale und EU-Politiken der letzten Jahrzehnte den Eindruck eines deutlichen Fortschritts – zu dem etwa beiträgt, dass Gleichstellung und Diskriminierungsverbote in der Arbeitswelt durch internationale und supranationale Regulierungen de jure gestärkt wurden.[6] Doch diese Errungenschaften sind in ihrer Wirkung begrenzt. So verfügt die EU mit der Einführung des Gender Mainstreaming zwar über eine starke Diagnosefähigkeit, aber verhältnismäßig schwache bzw. wenig bindende Maßnahmen (Daly 2020) in diesem und ähnlichen Bereichen.

Auch in nationalen Kontexten weisen zahlreiche Politiken in Richtung weniger Geschlechterungleichheit und mehr Geschlechtergerechtigkeit, sind aber hinsichtlich ihrer De-facto-Reichweite und in der Gesamtschau der Politiken durchaus verbesserungsbedürftig (siehe für Deutschland Betzelt/Bothfeld und für Großbritannien Plomien in diesem Band; Menke/Klammer 2017). Henninger und von Wahl (2018) bilanzieren, dass sich der deutsche Wohlfahrtsstaat von 2013 bis 2017 in Bezug auf Familienpolitik, Arbeitsmarktpolitik und Antidiskriminierungspolitik schrittweise von einem ehemals konservativen hin zu einem sozialdemokratischen Regime entwickelt, wobei die Fortentwicklung Richtung Sozialdemokratisierung in der Antidiskriminierungspolitik am schwächsten ausgeprägt ist (Henninger/von Wahl 2018: 476). Kritik wird für den letztgenannten Bereich insbesondere an der unzureichenden Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), einschließlich der eingeschränkten Rechte von Transgenderpersonen, geübt (Henninger/von Wahl 2018: 474, 476).

---

6 Bereits in den 1980er Jahren wurden von den Vereinten Nationen und der OECD Gleichstellungsziele diskutiert und definiert (vgl. die Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW)). 1995 folgten die Aktionsplattform und Deklarationen der Weltfrauenkonferenz von Peking (Gottschall 2019: 479). Diese Ziele wurden von der EU übernommen, die selbst bereits in ihren Anfängen als Wirtschaftsunion Richtlinien zur Lohngleichheit formuliert hatte.

Des Weiteren begann eine öffentliche politisch-ökonomische Debatte, in der das traditionelle Leitbild des (Haupt-)Ernährermodells infrage gestellt wurde (Leitner u. a. 2004). Neuere Analysen zeigen, dass sich mittlerweile das Doppelverdienermodell zum dominanten Typus der Arbeitsteilung entwickelt hat, das im EU-Durchschnitt von 47 Prozent aller Paare mit Kindern im Alter zwischen 0 und 14 Jahren gelebt wird (Daly 2020: 121). Die Verbreitung variiert jedoch sehr stark zwischen europäischen Ländern: Am häufigsten ist das Doppelverdienermodell in nord- und osteuropäischen, am wenigsten in mittel- und südeuropäischen Ländern (mit Ausnahme Portugals) verbreitet. Zudem gilt es sozioökonomische Differenzen und Subgruppen zu berücksichtigen; so wird dieses Modell vornehmlich von hochgebildeten Frauen gewählt. Die Erosion des männlichen (Haupt-)Ernährermodells stellt sich als komplexe Entwicklung auf Grundlage von politisch-ökonomischen Diskursen, Politiken für mehr Geschlechtergerechtigkeit, Strukturen und individuellem Handeln dar, mit dem Ergebnis einer zunehmenden Bedeutung egalitärerer Erwerbsmodelle.

Trotz der angedeuteten inkrementellen Fortschritte weisen geschlechtsdiskriminierende und traditionelle Regelungen und Strukturen deutliche Beharrungstendenzen auf. Eine der größten Herausforderungen stellt die arbeitsmarkt- und sozialpolitische Regulierung von Care-Arbeit dar (siehe Eggers u. a. in diesem Band). »Wer kümmert sich um Oma?«, wenn in Zeiten demografischer Alterung der Pflegebedarf steigt, immer mehr Frauen einer Erwerbsarbeit nachgehen und zugleich die Nachfrage von Pflegebedürftigen danach zunimmt, zu Hause gepflegt zu werden (Gottschall u. a. 2019)? Im weiblich dominierten formellen Pflegesektor sind Arbeitsbedingungen und -entlohnung aus historisch-strukturellen Gründen und infolge von Ökonomisierungszwängen nicht selten prekär und der Fachkräftemangel ist entsprechend groß (Gottschall u. a. 2021; Auffenberg 2022; siehe Betzelt/Bothfeld in diesem Band). Dass Geschlechterungleichheiten nicht nur national betrachtet werden können, sondern mit transnationalen und globalen Ungleichheitsstrukturen verwoben sind, wird mit Blick auf die Arbeitskräftemigration unter anderem im Bereich der Pflege deutlich (Gottschall u. a. 2021; Rothgang u. a. 2021; Shire/Gottfried in diesem Band). Auch hier sind es überwiegend Frauen, die aus ökonomisch schlechter gestellten Ländern in andere Länder der westlichen Welt migrieren (siehe Boehnke u. a. in diesem Band), um dort Pflegetätigkeiten zu übernehmen. Nicht selten handelt es sich dabei um unterbezahlte, sozial nicht oder schlecht abgesicherte Formen von Schwarzarbeit und informelle Live-In-

Arrangements zur 24-Stunden-Betreuung (Benazha/Lutz 2019; Safuta u. a. 2021). Daraus ergeben sich neue sozialpolitische Herausforderungen für nationale Pflegepolitiken, in denen Pflege-, Familien-, Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik zum Teil widersprüchlich zusammenwirken und sich in verschiedenen Pflegemix-Konstellationen niederschlagen (Rothgang u. a. 2021; Safuta u. a. 2021). Die Pflegesysteme unterschiedlicher Wohlfahrtsstaaten unterscheiden sich darin, inwieweit sie auf formell oder informell beschäftigte migrantische Arbeitskräfte zurückgreifen, sodass das »migrant-in-the-family«-Modell (Italien und Polen) und das »migrant-in-formal-care«-Modell (Schweden) zu differenzieren sind, die auch in Mischform auftreten können (Deutschland) (Rothgang u. a. 2021). Mit dieser Kategorisierung ist ein Fundament für die Erforschung einer gleichwohl noch viel komplexeren Thematik geschaffen, die mit Blick auf demografische Entwicklungen zukünftig weiter an Brisanz gewinnen wird: die globale Verknüpfung von Geschlechterungleichheiten in verschiedenen Regionen und Ländern.

Insgesamt ist die (inter-)nationale und transnationale (wohlfahrts-)politische (Um-)Gestaltung von Geschlechterungleichheiten durch die Gleichzeitigkeit von Neuerungen und Beharrungstendenzen gekennzeichnet, aber ebenso durch die Trägheit der tatsächlichen Um- und Durchsetzung progressiver Regelungen. Ambivalenzen, Widersprüche und inkrementelle Fortschritte in der Bekämpfung von Geschlechterungleichheiten sind jedoch nicht nur auf der Ebene institutioneller Regulierung festzustellen, sondern auch im Hinblick auf die geschlechtsdifferenzierende Erwerbsarbeit und den Arbeitsmarkt.

3. Geschlechterungleichheiten in Erwerbsarbeit und Arbeitsmarkt

Eine weitere zentrale, in diesem Sammelband diskutierte Dimension von Geschlechterungleichheiten ist die Beteiligung an Erwerbsarbeit und Arbeitsmarkt, denn trotz einiger Errungenschaften ist »die Arbeitswelt [nach wie vor] nicht geschlechtsneutral« (Gottschall 2018: 361).[7]

7 Bereits das vom damaligen Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit geförderte Projekt »Weibliche Angestellte im Zentrum betrieblicher Innovation« – das eines der ersten von Karin Gottschall selbst beantragten und geleiteten Forschungsprojekte war – stellte die Mechanismen der Abwertung der von Frauen geleisteten Arbeit

»Die aktuellen strukturellen Veränderungen von Arbeit und Beschäftigung stehen wesentlich auch im Zusammenhang mit einem Wandel der Geschlechterverhältnisse. Vor dem Hintergrund einer Angleichung von Bildungsniveaus steigt mit höherer Erwerbsbeteiligung, stärkerer Präsenz in qualifizierten Berufsbereichen und Verstetigung von Erwerbsmustern die Arbeitsmarktintegration von Frauen. Gleichwohl kommt es nicht einfach zu einer Auflösung von Geschlechterdifferenz und -hierarchie. Vielmehr sind die Transformationsprozesse widersprüchlich und komplex […].« (Gottschall 2018: 383)[8]

Bereits ein erster Blick zeigt also ein ambivalentes Bild: Obwohl sich Bildungsniveau (siehe Weymann in diesem Band) und die Erwerbs- und Karrierechancen von Frauen[9] in den vergangenen Dekaden verbessert haben, bestehen immer noch deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern in Bezug auf Erwerbsumfang und -entgelt, innerbetriebliche Aufstiegschancen sowie soziale Absicherung (zum Beispiel Rentenansprüche) – der Arbeitsmarkt ist horizontal und vertikal segregiert (Kümmerling u. a. 2008; Schlüter 2008; Schäfer u. a. 2012; Schäfer/Gottschall 2016; siehe auch Schröder sowie Klammer/Klenner in diesem Band). Die Bildungsexpansion, der Wertewandel, die Tertiärisierung der Wirtschaft, eine aktivierende Arbeitsmarktpolitik (Dingeldey 2011) und der Ausbau sozialstaatlicher Sicherungen und Infrastruktur haben zu dieser stärkeren Arbeitsmarktintegration von Frauen geführt, aber eine eigenständige Existenzsicherung durch Erwerbsarbeit ist vor allem vielen Geringverdienerinnen und sorgeleistenden Frauen auch heute oft nicht möglich. Dies zeigt sich insbesondere, wenn Erwerbsbiografien von Frauen und Männern über den Lebenslauf betrachtet werden: So weisen Erwerbsverläufe von Frauen häufiger Unterbrechungen auf als die von Männern, zumeist um Sorgearbeiten für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige zu leisten, die Vollzeiterwerbsquoten besonders von Müttern bleiben vergleichsweise

---

in Klein- und Mittelbetrieben heraus (Gottschall u. a. 1989; für die Entstehung geschlechtsspezifischer Trennungslinien in großbetrieblichen Verwaltungen vgl. Gottschall 1990). Obwohl das Projekt schon mehr als 30 Jahre alt ist, sind die Einblicke in die Mechanismen der Abwertung der von Frauen geleisteten Arbeit bis heute aufschlussreich.

8 Die Komplexität und Widersprüche dieser Transformationsprozesse zeigen sich auch in der Deregulierung und Re-Regulierung von Beschäftigung aus geschlechtersensibler Perspektive (Shire/Gottschall 2007).

9 In Ostdeutschland waren die Frauen zu DDR-Zeiten den westdeutschen in punkto Erwerbsbeteiligung und Erwerbsposition um einiges voraus. Nach der Wiedervereinigung war die Entwicklung dort durch kleine Rückschritte und Schwankungen gekennzeichnet, inzwischen ist es zu einer ungefähren Angleichung der Erwerbsbeteiligung gekommen. In Westdeutschland verlief die Entwicklung grob linear.

niedrig (Kelle u. a. 2017) und der Anteil von Vätern, die (längere) Elternzeit wahrnehmen, ist im Vergleich zu Müttern deutlich geringer. Über den Lebenslauf betrachtet akkumulieren sich diese Geschlechterungleichheiten, sodass die verfügbaren Lebenserwerbseinkommen von Frauen denen von Männern weiterhin deutlich hinterherhinken (Bönke u. a. 2019, 2020; Boll u. a. 2017).

Erklärungen für die Beharrungstendenzen in den Geschlechterungleichheiten lassen sich auf dem Arbeitsmarkt, in Erwerbs- und Familienverläufen, aber auch in Arbeitsorganisationen finden, wo im konkreten Arbeitshandeln Differenzen sowie Hierarchien (re-)produziert werden (Scheele 2019). Auch die Konzentration von Frauen in dienstleistungsbezogenen Berufsfeldern besteht beharrlich fort, die zwar, wie jüngst im Zuge der Corona-Krise auch öffentlich anerkannt, »systemrelevant« sind, aber im Hinblick auf die Bezahlung und Arbeitsbedingungen eher geringgeschätzt werden. Neben der typische Frauenberufe benachteiligenden ungleichen ökonomischen Bewertung von Arbeitstätigkeiten in verschiedenen Berufen (siehe Klammer/Klenner in diesem Band) sind die Ungleichverteilung unbezahlter Care-Arbeit zwischen Männern und Frauen (Samtleben 2019; Abramowski 2020) und die daraus folgenden geringeren Lohnsteigerungen sowie geringere berufliche Aufstiegschancen von Frauen (Kohaut/Möller 2019; Kirsch/Wrohlich 2021; siehe auch Schröder in diesem Band) wesentliche Quellen von Ungleichheit. Die daraus resultierende geschlechtsbezogene Lohnlücke ist in Deutschland von beachtlicher Größe und sticht im europäischen Vergleich hervor. Gemäß den aktuellen Daten des Statistischen Bundesamtes aus dem Jahr 2020 ist der durchschnittliche Bruttostundenverdienst von Frauen (unbereinigt) rund 18 Prozent niedriger als der von Männern, wobei die Unterschiede zwischen Westdeutschland (20 Prozent) und Ostdeutschland (6 Prozent) gravierend sind (Statistisches Bundesamt 2021a). Große Unterschiede in der geschlechtsbezogenen Lohnlücke zeigen sich nicht nur zwischen den Regionen, sondern auch im Vergleich von Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst, wobei der Verdienstabstand in der Privatwirtschaft seit Jahren zweieinhalb bis dreimal so groß ist wie im öffentlichen Dienst (Statistisches Bundesamt 2021b). Insgesamt erweist sich die Beschäftigung im öffentlichen Dienst für Frauen aufgrund des dort deutlich geringeren Gender Pay Gap in Kombination mit regulierten Aufstiegswegen, Vereinbarkeitsmöglichkeiten von Familie und Beruf und sicheren Arbeitsplätzen als besonders bedeutsam. Was Geschlechtergerechtigkeit betrifft, ist der Staat somit teilweise ein »model

employer« (Gottschall 2009a; Gottschall u. a. 2015; Gottschall/Tepe 2021), wenngleich es Verbesserungspotenziale wie zum Beispiel beim geringen Frauenanteil auf der obersten Führungsebene gibt, der sich seit Jahren – ähnlich wie in der Privatwirtschaft – nicht wesentlich verändert hat (Kohaut/Möller 2019). Auch die Spannung zwischen Autonomie, Abhängigkeit und sozialer Sicherung in unterschiedlichen Erwerbsformen spielt für Geschlechterungleichheiten eine Rolle. Beispielsweise zeigt sich für eine Teilgruppe solo-selbstständiger Frauen in der zweiten Hälfte ihres Erwerbslebens, dass sie ihre berufliche Autonomie stark betonen und dafür eine mangelnde finanzielle Absicherung für die Altersphase in Kauf nehmen, ohne dies als prekär wahrzunehmen (siehe Hokema/Haasler in diesem Band; zur Diskussion von Chancen und Risiken der Selbstständigkeit auch Betzelt/Gottschall 2005). Die Autonomie von Solo-Selbstständigen, aber auch von anderen Erwerbsformen, kann jedoch mit Entgrenzungsprozessen verknüpft sein (für die Gruppe von Freelancern in alten und neuen Medien vgl. Henninger/Gottschall 2005). »[…] über Jahrzehnte gewohnte und daher kulturell normalisierte ›Grenzen‹ und soziale Zuordnungen [sind] in Bewegung geraten«, was auch Auswirkungen auf gesellschaftliche Normen und Werte in Bezug auf die Geschlechterverhältnisse hat (Gottschall/Voß 2003: 11). Aktuell nimmt im Zuge der Corona-Krise die Debatte um das Arbeiten im Homeoffice und die Balance zwischen Erwerbsarbeit und Familie einen neuen Aufschwung, wobei die nach Geschlechtern unterschiedliche Nutzung von Homeoffice und flexiblem Arbeiten eine traditionelle Arbeitsteilung verstärken kann (Samtleben u. a. 2020; Kohlrausch/Zucco 2020).

Mit Blick auf den Lebenslauf ist die Alterssicherung ein »Spiegelbild der Geschlechterungleichheiten bei der Erwerbsbeteiligung« (Klenner u. a. 2016: 2). Frauen gehen vielfach Teilzeittätigkeiten, sozialversicherungsfreier geringfügiger Beschäftigung oder Niedriglohnjobs nach, sodass sie oftmals keine ausreichenden Ansprüche auf eine existenzsichernde eigenständige Alterssicherung erwerben können. Die großen Diskrepanzen zwischen den Alterseinkommen von Männern und Frauen sind daher nicht nur auf die Übernahme familiärer Sorgearbeit, die entsprechenden Erwerbsunterbrechungen und erschwerte Bedingungen beim Wiedereinstieg in Erwerbs-tätigkeit, sondern auch auf Teilzeitbeschäftigung und die geringe(re) Entlohnung von Frauen zurückzuführen (Klenner u. a. 2016: 2). Gemäß Daten aus dem Jahr 2019 bezogen Altersrentnerinnen unter Berücksichtigung aller Säulen der Alterssicherung (gesetzlich, betrieblich und privat) ein um 49 Prozent

niedrigeres Alterssicherungseinkommen als Rentner. Auch hier sind die Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland beträchtlich. In Ostdeutschland ist der Gender Pension Gap über alle Säulen der Absicherung, nicht zuletzt infolge der schon lange höheren Erwerbsbeteiligung von Müttern, deutlich niedriger (23 Prozent) als in Westdeutschland (55 Prozent) (Hobler u. a. 2021). Auch im europäischen Vergleich ist die geschlechtsbezogene Rentenlücke in Westdeutschland sehr hoch (Hammerschmid/Rowold 2019). Aufgrund der Solidarleistungen in der gesetzlichen Rentenversicherung Deutschlands (etwa der Entgeltpunkte für Kindererziehung und Pflege) und des ungleichen Zugangs zu betrieblicher und privater Altersvorsorge ist die geschlechtsbezogene Rentenlücke kleiner, wenn nur die (individuellen) gesetzlichen Renten betrachtet werden: Bei den Bestandsrenten (nur Altersrenten), welche alle Rentner*innen umfassen, erhielten Frauen in Westdeutschland im Jahr 2018 im Mittel 43 Prozent weniger Rente als Männer (Ostdeutschland: 21 Prozent); bei den Zugangsrenten dieses Jahres betrug die Rentenlücke 31 Prozent für westdeutsche Frauen und 9 Prozent für ostdeutsche (Hobler u. a. 2020). Der bei den Zugangsrenten zu verzeichnende Trend der Verringerung der Rentenlücke verläuft in Westdeutschland gleichwohl langsam. Ein weiterer Bedeutungszuwachs der betrieblichen und privaten Säule der Altersvorsorge könnte diesen Trend zu (etwas) mehr Gleichheit bremsen.

Zusammenfassend zeigen sich auch mit Blick auf die Bekämpfung von Geschlechterungleichheiten in Erwerbsarbeit und Arbeitsmarkt Fortschritte, die jedoch wegen Beharrungstendenzen vor allem in Bezug auf die ökonomische Teilhabe bzw. die Einkommen nur in kleinen Schritten erfolgen. Um eine gleichberechtigte Teilhabe und eine ausreichende Existenzsicherung zu gewährleisten, müssen sich – wie bereits 2013 von Gottschall und Schröder diskutiert – bestehende Institutionen und Organisationen an einem »alternativen Leitbild« orientieren, das die Verteilung von Arbeitsformen im Lebensverlauf berücksichtigt und flexible Arrangements von materiellen sowie zeitlichen Ressourcen ermöglicht (Gottschall/Schröder 2013: 169). Eine weiterführende Idee, wie ein solches Modell (einschließlich möglicher Probleme) aussehen könnte, bieten Jurczyk und Mückenberger in diesem Band. Der Erfolg der Existenzsicherungspolitik wird zukünftig – so die Schlussfolgerung von Gottschall und Schröder – dadurch beeinflusst, inwiefern »[…] die vielfach öffentlich geteilte, bei arbeits- und sozialpolitischen Akteuren häufig eher implizite Vorstellung, ein Lohn

müsse eine Familie ernähren, historisch mit Blick auf gleiche Chancen aktualisiert und offensiv auf die Arbeits- und Lebensverlaufsrealität von Männern wie Frauen bezogen wird« (Gottschall/Schröder 2013: 169).

4. Geschlechterkonstruktionen und -orientierungen

Für ein umfassendes Verständnis von Geschlechterungleichheiten und des nur inkrementellen Fortschrittes bei ihrer Überwindung sind mikrosoziologische Perspektiven wesentlich. Entsprechende Studien untersuchen beispielsweise die soziale Praxis geschlechtertypischer Rollenzuschreibungen, von Selbst- und Fremdtypisierung sowie der normativen Verankerung und Legitimation von geschlechtlicher Ungleichbehandlung und entsprechenden Hierarchien. Sie zeigen so auf, wie es zur ungleichen Verteilung von Ressourcen wie Macht, Einkommen oder Zeit zwischen den Geschlechtern kommt, etwa in Form der ungleichen Aufgabenteilung zwischen Männern und Frauen innerhalb von Familien. Die auf Geschlecht bezogenen Deutungen und Konstruktionen sind dabei ubiquitär und prägen die Sozialisation von Gesellschaftsmitgliedern von klein auf.

Konstruktivistische Perspektiven zeigen aber nicht nur Prozesse der sozialen (Re-)Produktion und Legitimation von Ungleichheiten in Interaktionen und der sozialen Praxis auf – und damit die grundsätzliche Wandelbarkeit dieser Ungleichheiten. Vielmehr wird die Unterscheidung zwischen Männern und Frauen selbst als historisch kontingente Konstruktion entlarvt, die in der sozialen Praxis durch »doing gender« erst (immer wieder neu) hergestellt wird (West/Zimmerman 1991). Dabei ist die Konstruktion des »kulturellen Systems der Zweigeschlechtlichkeit« (Hagemann-White 1984), das Geschlecht als binäre Kategorisierung hervorbringt, untrennbar mit der Herstellung von Statusunterschieden, von Hierarchie und eben Ungleichheit verbunden. Dies diskutiert Karin Gottschall (2000: 314 ff.) unter Rekurs auf die geschlechtsbezogene Arbeitsmarktsegregation und Arbeitsteilung (beispielhaft: Wetterer 1992), die im »Gendering von Arbeitsrollen und Arbeitsstilen« sowie der »Vergeschlechtlichung von Arbeitsmarkt und Beruf« wurzeln (Gottschall 1998: 70, 78; siehe Sauer in diesem Band). Im Kern dieser Analysen stehen Zuschreibungen von beruflichen und anderen Aufgaben und normative Bewertungen dazu, was für Männer und Frauen sowie (in der Familie) für Väter und

Mütter »gutes« und angemessenes Verhalten ist. Wohlfahrtsstaatliche und andere Institutionen sowie (Ungleichheits-)Strukturen können als verfestigte Formen dieser Konstruktionen verstanden werden – so sind beispielsweise Vorstellungen über Geschlechter(-rollen) und über diese vermittelte Zuschreibungen und Verantwortlichkeiten als Wohlfahrtskultur in wohlfahrtsstaatlichen Institutionen verankert (Pfau-Effinger 2005).

Die Stärke von in ihrer Bandbreite weiter zu differenzierenden konstruktivistischen Perspektiven auf Geschlecht besteht darin, dass sie die Prozesshaftigkeit der Kategorie Geschlecht und der mit ihr verbundenen Ungleichheiten aufzeigen und dabei offenbaren, dass letztere in sozialem Handeln gründen – womit die grundsätzliche Wandelbarkeit dieser Strukturen sowie die Handlungsmacht individueller Akteur*innen deutlich wird (Gottschall 2000: 333). Mikrosoziologische bzw. konstruktivistische Perspektiven auf Geschlechterungleichheiten haben indes (unter anderem) dort ihre Grenzen, wo ihnen ein eigener Zugriff auf die institutionelle und strukturelle Verankerung von Geschlechterkonstruktionen sowie die Eigenleistungen und -dynamik dieser Objektivierungen fehlt (Gottschall 2000: 334 ff.) – und sie damit die kontextbezogenen (Makro-)Bedingungen von Wandel und Persistenz, der Konstruktion und Dekonstruktion von Geschlecht kaum sehen können. Gleichwohl leisten sie bedeutsame Beiträge dazu, die Mechanismen der Entstehung von (Geschlechter-)Ungleichheiten sowie Veränderungen oder ihr Ausbleiben besser zu verstehen. Dabei können Konstruktionen, Typisierungen und normative Haltungen auf verschiedene Art und Weise (sozial-)wissenschaftlich untersucht werden – mit auf Interviews, Diskussionen oder Textmaterial bezogenen interpretativ-rekonstruktiven Analysen (siehe Plomien, Hokema/Haasler, Peukert sowie Sauer in diesem Band), in welchen geschlechterbezogene Deutungen und normative Bewertungen detailliert nachvollzogen werden, oder durch standardisiert erfasste Einstellungen und Haltungen (siehe Möhring/Teney und Sachweh u. a. in diesem Band). Letztere sind jedoch auf Vorwissen zu den entsprechenden Konstruktionen angewiesen und setzen zumeist, wie auch andere standardisierte Forschung, die Gegebenheit von Geschlecht als binärer Kategorie voraus.[10] Auch der Wandel der Geschlechterverhältnisse und der Geschlechterungleichheiten kann auf der Ebene von Deutungen untersucht werden, wobei von einem komplexen wechselseitigen Verhältnis

10 Zu der daraus resultierenden Spannung zwischen »quantitativen« Forschungsperspektiven, die Geschlecht als fixe Sozialkategorie voraussetzen, und »qualitativen« Ansätzen, die die Konstruiertheit ebendieser Kategorie verdeutlichen, vgl. Scherger (2013).

von Deutungen und Konstruktionen in der alltäglichen sozialen Praxis einerseits und Institutionen und Strukturen andererseits auszugehen ist. Der sich allmählich vollziehende Wandel des Verhältnisses von bezahlter und unbezahlter Familienarbeit und der Verteilung von Sorgearbeiten gründet (unter anderem) in veränderten Zuschreibungen und Typisierungen innerhalb der Familie (siehe Peukert in diesem Band) und in sich wandelnden, von außen an diese herangetragenen Deutungen und Bewertungen, die schichtspezifisch variieren (siehe Sachweh u. a. in diesem Band).

Die normativen Haltungen zur Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit in Paarbeziehungen entsprechen dabei eher multidimensionalen Konstrukten als einer einfachen Dichotomie aus traditionellen und egalitären Einstellungen zur Sorge- und Familienarbeit – und entsprechend ist auch ihr Wandel mehrdimensional zu betrachten. So stellen beispielsweise Knight und Brinton (2017) für 17 europäische Länder anhand einer latenten Klassenanalyse auf Basis des World Values Surveys und des European Values Surveys fest, dass neben traditionellen Einstellungen unterschiedliche Varianten des Egalitarismus im Hinblick auf Genderrolleneinstellungen differenziert werden müssen (Knight/Brinton 2017: 1485). Neben dem Aufweis der Multidimensionalität der Einstellungen und der Notwendigkeit der Differenzierung verschiedener Formen des Egalitarismus sind demnach (rein) traditionelle Einstellungen im Zeitraum von 1990 bis 2009 in allen untersuchten Ländern rückläufig. Im Gegenzug kann aber keine konvergierende Entwicklung zu einer einheitlichen egalitär-liberalen Einstellung ausgemacht werden, sondern es dominieren verschiedene Spielarten egalitärer Einstellungen in verschiedenen Wohlfahrtsstaaten. Außerdem deuten Knight und Brinton an, dass die Form des vorrangig vertretenen Egalitarismus mit den im Wohlfahrtsstaat institutionalisierten Normen der Zuschreibung von Sorgearbeiten an Familie, Staat oder Markt, also den auf Geschlecht bezogenen »Wohlfahrtskulturen« (Pfau-Effinger 2005) korrespondiert.

Insgesamt unterstreichen die hier bisher genannten vielfältigen Forschungsbeispiele, dass eine Perspektive auf Geschlechterungleichheiten, die nur eine der drei genannten (makro-, meso- und mikrosoziologischen) Dimensionen betrachtet und die anderen ausklammert, im Sinne unserer zweiten These des Mehrebenenzusammenspiels ein unvollständiges Bild zeichnet. Geschlechterungleichheiten sind komplex, vielfältig und intersektional, das heißt sie überlagern sich mit anderen Formen von Ungleichheit.

Sie beruhen auf einem Zusammenspiel zwischen sozialer Praxis und Interaktionen (in denen die Kategorie Geschlecht mit hergestellt wird), organisatorischen Prozessen und gesellschaftlichen Strukturen und Institutionen wie dem Wohlfahrtsstaat. Die Unterscheidung der mikro-, meso- und makrosoziologischen Bedingungen und Ursachen von Geschlechterungleichheiten ist auch für die Analyse des inkrementellen Fortschritts in ihrer Überwindung von Bedeutung. Dieser kann auf den Ebenen von Alltagspraxis und Interaktionen, Organisationen, Institutionen und Strukturen (beispielsweise Arbeitsmarktstrukturen) jeweils unterschiedlichen zeitlichen Dynamiken folgen: So können etwa Ungleichheiten zunächst auf der Ebene institutioneller (etwa gesetzlicher) Regelungen bekämpft werden, um sich dann später – im Falle der erfolgreichen Regulierung – in verändertem Handeln auf der Meso- und Mikroebene niederzuschlagen; ein mögliches Beispiel wären Regelungen zur Geschlechterparität in Aufsichtsräten oder bei Führungspositionen (siehe Möhring/Teney in diesem Band) oder die »Vätermonate« bei der Elternzeit, die eine zumindest in Ansätzen veränderte Arbeitsteilung auf der Paarebene angestoßen haben (Unterhofer u. a. 2017). Im Kontrast zu solchen »top-down«-Prozessen sind umgekehrt aber auch Veränderungen möglich, die »bottom-up« auf der Mikroebene in einer veränderten sozialen Praxis in bestimmten Milieus oder Schichten ihren Ausgang nehmen und die über ihre Aggregation und Diffusion im Nachgang Veränderungen auf der Makroebene anstoßen – auch weil institutionelle Regelungen die soziale Praxis nie gänzlich determinieren und Raum für variierende Interpretationen und Handlungsspielräume lassen. Als Beispiel können hier Protestbewegungen wie in den 1960er und 1970er Jahren, aber auch »neue« Lebensformen jenseits der auf einem verheirateten, heterosexuellen Paar gründenden Kleinfamilie gelten, deren gleichberechtigt gelebte Familienformen deutlich fortschrittlicher sind als geltende gesetzliche Regelungen vorsehen bzw. unterstützen.

5. Aufbau und Beiträge des Sammelbandes

Die Beiträge dieses Sammelbandes widmen sich aus soziologischer und politikwissenschaftlicher Perspektive Geschlechterungleichheiten in Arbeit, Wohlfahrtsstaat und Familie. Sie bewegen sich in verschiedenen der gerade diskutierten Forschungsfelder zu Geschlechterungleichheiten, thematisieren

deren Entstehen, Fortführung oder auch deren Abbau auf den unterschiedlichen Ebenen und Handlungsfeldern und zeichnen ein facettenreiches Bild der Ursachen und Folgen sowie der Fortschritte und Beharrungstendenzen von Geschlechterungleichheiten. Theoretisch-konzeptionelle Überlegungen und Bestandsaufnahmen sind dabei ebenso enthalten wie Diskussionen zu gleichstellungsrelevanten politischen Vorschlägen sowie empirisch orientierte Abhandlungen, die sich teilweise quantitativ-statistischer und teilweise interpretativ-rekonstruktiver Methoden bedienen.

Karin Gottschall selbst hat insbesondere die Forschung zu Geschlechterungleichheiten in Arbeit und Wohlfahrtsstaat nachhaltig geprägt, wie *Ute Klammer* und *Karen Shire* im Rahmen ihrer einführenden Würdigung des Werkes und Wirkens von Karin Gottschall aufzeigen. Der Würdigungsbeitrag zeichnet nach, wie sich die vielfältigen Forschungsthemen Karin Gottschalls im Laufe ihrer wissenschaftlichen Karriere entfaltet haben und welchen wesentlichen Beitrag sie zur Theorieentwicklung von Geschlecht und Ungleichheit geleistet hat.

Im Folgenden ist dieser Sammelband in drei thematische Teile gegliedert. Im ersten Teil werden theoretisch-konzeptionelle Überlegungen zur institutionellen Regulierung und politischen (Um-)Gestaltung von Geschlechterverhältnissen diskutiert. Geschlechterungleichheiten in Erwerbsarbeit und Arbeitsmarkt stehen weiterführend im Mittelpunkt des zweiten Teils. Der dritte Teil des Bandes widmet sich geschlechterbezogenen Konstruktionen, Orientierungen und Einstellungen, die eng mit Ungleichheiten zusammenhängen.

Im *ersten Themenblock* zur institutionellen Regulierung und politischen (Um-)Gestaltung von Geschlechterverhältnissen zeigen *Karen Shire* und *Heidi Gottfried* in ihrem soziologisch-historischen Beitrag am Beispiel von Modernisierungsprozessen der Geschlechterverhältnisse in Deutschland und Japan seit der Industrialisierung bis heute, dass sich neben den neoliberalen und sozialdemokratischen Genderregimetypen auch ein konservativer Regimetyp herausgebildet hat. Er zeichnet sich durch die Betonung der Familie als Ort der Erbringung von Pflege- und Sorgetätigkeiten und durch die (fortgesetzte) normative Favorisierung des männlichen (Haupt-)Ernährermodells aus. Über den Ländervergleich hinaus beschäftigen sich die Autorinnen mit den Einflüssen von geopolitischen und transnationalen Beziehungen auf Geschlechterungleichheiten in Deutschland und Japan.

Im Fokus des Beitrags von *René Levy* und *Gudrun Sander* steht die Frage, in welcher Weise institutionelle Regelungen und Normalitätsunterstellungen die Umsetzung von Gleichstellungsbemühungen in der Schweiz behindern. Ausgangsthese ist, dass die aktuelle Situation in der Schweiz weitgehend einer strukturellen Institutionalisierung einer patriarchalen Genderordnung entspricht, der es aber aufgrund zunehmender kultureller Normen der Geschlechtergleichstellung an kulturellem Rückhalt mangelt. Durch einen lebenslauftheoretischen Zugang werden von den beiden Autor*innen mikro- und meso-soziale Dimensionen mit kultureller und struktureller sowie direkter und indirekter Institutionalisierung verknüpft; auf dieser Basis entwickeln sie eine Typologie der institutionellen »Kanalisierung« von Lebensläufen. Die institutionelle Verankerung von Geschlechterungleichheiten in der Schweiz wird empirisch für die drei ausgewählten Bereiche Bildung, Care- und Erwerbsarbeit aufgezeigt.

Über einen epochalen Zeitraum von 500 Jahren zeichnet *Ansgar Weymann* Struktur und Dynamik bildungspolitischer Inklusion in Europa sowie punktuell in den USA und früheren europäischen Kolonien nach. Er legt dar, dass die großen Fortschritte der Gleichstellung zwischen verschiedenen Bevölkerungsgruppen sowie zwischen Männern und Frauen eingebettet sind in Prozesse des politischen, ökonomischen, sozialstrukturellen und kulturellen Wandels. Trotz dieser Fortschritte in der Bildungsbeteiligung und den -erfolgen weltweit bleibt Ungleichheit eines der klassischen Themen der Bildungssoziologie. Entsprechend konstatiert Weymann, dass der wachsende Wettbewerb um Bildungstitel und damit angestrebte Statuspositionen im Arbeitsmarkt auch neue Differenzierungen zwischen Individuen, Nationen und Zivilisationen mit Sieger*innen und Verlierer*innen hervorbringt. Frauen werden in diesem Wettbewerb um Bildungstitel als zunehmend erfolgreich gesehen.

Thurid Eggers, Christopher Grages und *Birgit Pfau-Effinger* analysieren in ihrem Beitrag feministische Theorien der vergleichenden Wohlfahrtsstaatsforschung im Hinblick auf die Frage, welchen Stellenwert sie jeweils der politischen Förderung familialer Care-Arbeit für die Gleichstellung der Geschlechter beimessen. Auf Basis einer kritischen Diskussion feministischer Ansätze, die eine egalitäre Aufteilung der Erwerbs- und Care-Arbeit in den Fokus von Geschlechtergleichstellung rücken, wird von den Autor*innen ein neues »Flexible Worker-Carer«-Modell entwickelt. In diesem Modell wird familiale Care-Arbeit der Erwerbsarbeit gleichgestellt (entweder in Form einer Freistellung oder in Form der Ausgestaltung von familialer Care-

Arbeit als Erwerbsarbeit), wodurch die Realisierung von Gleichstellung von einer egalitären Care-Arbeitsteilung unabhängig wird. Anhand von zwei Fallstudien zu Dänemark und Norwegen wird diskutiert, wie die politische Umsetzung des »Flexible Worker-Carer«-Modells aussehen könnte.

Karin Jurczyk und *Ulrich Mückenberger* präsentieren in ihrem Artikel das von ihnen entwickelte Optionszeitenmodell, das Erwerbsunterbrechungen bzw. Arbeitszeitreduktionen und damit die selbststimmte und flexible Gestaltung des eigenen Erwerbsverlaufs ermöglichen soll. Das Konzept sieht vor, dass allen Menschen Ziehungsrechte für Zeiten familialer Sorgearbeiten, Selbstsorge, Weiterbildung und Ehrenamt zugesprochen werden. Jurczyk und Mückenberger diskutieren die auf Ungleichheiten bezogenen Herausforderungen des Modells, die sich vor allem aufgrund von Unterschieden zwischen Männern und Frauen, zwischen Personen mit und ohne Normalarbeitsverhältnis sowie zwischen Gut- und Geringverdiener*innen ergeben. Im Weiteren werden gezielte Anreize und Ausgestaltungselemente erörtert, derer es bedarf, damit diese strukturell verankerten Ungleichheiten im Optionszeitenmodell nicht reproduziert oder gar verstärkt werden.

Der *zweite Themenblock* zu Geschlechter(un)gleichheiten in Erwerbsarbeit und Arbeitsmarkt wird eröffnet durch den Beitrag von *Ania Plomien*. Für den britischen Kontext rekonstruiert sie, inwiefern in Politikdebatten um Geschlechtergerechtigkeit einerseits ökonomische Argumente (etwa dass Gleichbehandlung bessere Geschäftsergebnisse bedinge) oder andererseits Argumente der individuellen oder sozialen Gerechtigkeit genutzt werden. Dazu untersucht sie anhand einer kritischen feministischen Policy-Analyse relevante politische Dokumente aus dem Zeitraum 2009 bis 2020 zu drei Interventionsbereichen – Antidiskriminierung, Lohnungleichheit und Frauenquoten im Management – und nimmt insbesondere das Beispiel des Banken- und Finanzsektors in den Blick. Plomien zeigt, dass der Diskurs in den drei Interventionsbereichen vor allem von ökonomischen und betriebswirtschaftlichen Argumenten geprägt wird und Argumente sozialer Gerechtigkeit kaum eine Rolle spielen.

Vor dem Hintergrund des Ansatzes der Geschlechterregime, der Geschlechterungleichheiten mit Institutionen und den in ihnen verankerten Machtbeziehungen und kulturellen Normen erklärt, analysieren *Sigrid Betzelt* und *Silke Bothfeld* das Beschäftigungsfeld der Krankenpflege. Sie zeigen auf, wie ausbildungs- und arbeitsmarktbezogene Strukturen und Institutionen, aber auch die stark ökonomisch geprägte Organisation und Finanzierung des

Gesundheitssektors sowie die entsprechenden Diskurse zusammenspielen und die schlechten Beschäftigungsbedingungen dieses von Frauen dominierten Sektors prägen. Daraus werden Voraussetzungen eines möglichen Wandels abgeleitet.

Tim Schröder geht in seinem Beitrag der Frage nach, warum Frauen seltener in Führungspositionen gelangen und auch seltener in diesen verbleiben. Er erörtert, inwiefern verschiedene Formen von Diskriminierung – allokative Diskriminierung, valuative Diskriminierung und Diskriminierung am Arbeitsplatz – zur Erklärung der geringeren Präsenz von Frauen in Führungspositionen beitragen können. Anhand eines generalisierten Strukturgleichungsmodells mit Daten der Erwerbstätigenbefragung 2018 des Bundesinstituts für Berufsbildung und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin untersucht er genauer, ob Frauen in Führungspositionen über geringere soziale Ressourcen verfügen und deswegen weniger zufrieden mit ihrer Arbeit sind oder eine schlechtere Gesundheit aufweisen. Seine Befunde stützen diese Annahmen nicht, sodass andere Gründe (als Diskriminierung am Arbeitsplatz durch mangelnde soziale Ressourcen) für den geringeren Anteil von Frauen in Führungspositionen plausibler erscheinen.

Ausgehend von den blinden Flecken in der Forschung zu Ursachen der geschlechtsspezifischen Lohnlücke und der Wirkung des Entgelttransparenzgesetzes analysieren *Ute Klammer* und *Christina Klenner* die in institutionellen Bedingungen verankerte Bewertung verschiedener Arbeitstätigkeiten. Auf Basis der Erwerbstätigenbefragung des Bundesinstituts für Berufsbildung und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin aus dem Jahr 2012 sowie des Comparable Worth Indexes, der unterschiedliche Arbeitstätigkeiten hinsichtlich ihrer Anforderungen und Belastungen vergleichbar macht, können die Autorinnen eine geschlechterdifferente Arbeitsbewertung nachweisen, die einen relevanten Teil der Entgeltlücke erklärt. Damit verweisen Klammer und Klenner auf die Notwendigkeit von Maßnahmen, die eine geschlechtsneutrale(re) Arbeitsbewertung ermöglichen und die ungleiche Entlohnung gleichwertiger Arbeit überwinden helfen.

Solo-Selbstständige Frauen in der zweiten Hälfte ihres Erwerbslebens stehen im Mittelpunkt des Aufsatzes von *Anna Hokema* und *Simone Haasler*, der auf einer Sekundärdatenanalyse qualitativer Interviewdaten beruht. Die Autorinnen zeigen, in welcher Weise die Solo-Selbstständigkeit die Erwerbs-

teilhabe von Frauen strukturiert und Teil ihrer Strategien ist, ihre Erwerbsbiografie angesichts vielfältiger Anforderungen, unter anderem durch familiale Sorgeverpflichtungen, flexibel zu gestalten. Während die interviewten Frauen häufig die Autonomie betonen, welche ihre (langjährige) Solo-Selbstständigkeit mit sich bringt, und kaum eine von ihnen das gegenwärtige Auskommen als prekär empfindet, sind diese Erwerbsarrangements gleichwohl teilweise durch nur knappe oder mangelnde Absicherung gegen die Wechselfälle des Lebens und vor allem der Altersphase gekennzeichnet.

Im Rahmen des *dritten Themenblocks* zu Geschlechterkonstruktionen und -orientierungen beschäftigt sich *Almut Peukert* mit der Instabilität von geschlechterdifferenzierenden und ungleichheitsproduzierenden Normen innerpartnerschaftlicher Arbeitsteilung, um Anzeichen des sozialen Wandels im Kontext von Arbeit und Geschlecht darzulegen. Auf Basis von qualitativen Interviews mit ungleichgeschlechtlichen und gleichgeschlechtlichen Paaren, die sich Haus-, Familien- und Erwerbsarbeit überwiegend egalitär teilen, stellt die Autorin fest, dass die Zuschreibungen von Erwerbs- und Familienarbeit brüchig werden. Neben Persistenzen in der geschlechterdifferenzierenden Arbeitsteilung und einer häufig erfolgenden Retraditionalisierung nach der Geburt eines Kindes sind traditionelle Zuschreibungen gelegentlich nicht mehr gültig und Paare handeln zunehmend offen aus, wer welche Haus-, Familien- und Erwerbsarbeit übernimmt.

Ziel des Beitrags von *Birgit Sauer* ist es, Ver- und Entgeschlechtlichungsprozesse in der Dienstleistungsarbeit von Arbeitsvermittlungen in drei ausgewählten Städten in Österreich, Deutschland und der Schweiz aufzuzeigen. Welche Bedeutung haben Transformationsprozesse staatlicher Institutionen für die geschlechtsdifferenzierende Arbeitsteilung und für Geschlechterhierarchien im Kontext des New Public Management? Die qualitative Analyse von Interviews, Beobachtungsprotokollen und Arbeitsvermittlungsdokumenten eröffnet Einblicke, wie das neue »affektive Staatsparadigma« zu einem ambivalenten Set geschlechtsdifferenzierender Erwartungen, Zuschreibungen und Praktiken führt, die jedoch männlich typisierte Normen der Verwaltungsarbeit nicht ausschließen. Zentrales Ergebnis ist ein komplexes Bild aus »maskulinisiertem unternehmerischem Verhalten«, das mit »serviceorientierten feminisierten Arbeitspraktiken« koexistiert.

Mit einem Literaturreview fassen *Mandy Boehnke, Mandi Larsen* und *Franziska Deutsch* den (englischsprachigen) wissenschaftlichen Kenntnisstand zu der Frage des Einflusses der Arbeitsmigration von Frauen auf die

Geschlechterverhältnisse in Familien zusammen. Mithilfe induktiv entwickelter Kategorien systematisieren die Autorinnen 36 empirische Studien zum Thema. Ein wesentlicher Befund aus diesen besteht unter anderem darin, dass Frauen im Zuge der Arbeitsmigration vielfach die Rolle der Familienernährerin übernehmen, es aber meistens andere weibliche und nicht männliche Familienmitglieder sind, die während der Abwesenheit der Frauen die eher weiblich konnotierten Arbeiten im eigenen Familienkontext ausüben.

Warum Bürger*innen eine verbindliche Geschlechterquote für Führungsgremien der Wirtschaft befürworten oder ablehnen und wie sich Unterschiede zwischen Ländern sowie zwischen sozialen Gruppen erklären lassen, erörtern *Katja Möhring* und *Céline Teney*. Anhand der Eurobarometer-Daten des Jahres 2011 und des German Internet Panels des Jahres 2017 führen die Autorinnen europäisch-vergleichende sowie vertiefende Analysen zu Deutschland durch. Sie belegen im ersten empirischen Teil des Beitrags auf Basis einer Mehrebenenanalyse, dass die Unterstützung für Frauenquoten in Aufsichtsräten zwischen den europäischen Ländern stark variiert, und dass die politischen, wirtschaftlichen und sozialstrukturellen Kontexte einen Einfluss auf die Haltung der Bürger*innen zu Quoten haben. Im zweiten Teil weisen sie am Beispiel Deutschlands Einstellungsunterschiede zwischen verschiedenen sozialen Gruppen nach und heben dabei hervor, dass Geschlechterunterschiede und berufliche Positionen (eigene und die des*der Partner*in) bei der Erklärung der Unterstützung einer Geschlechterquote zusammenspielen.

Patrick Sachweh, *Anne Speer* und *Olaf Groh-Samberg* gehen schließlich der Frage nach, ob sich die vielfach diskutierte Polarisierung der Mittelschichten auch in Einstellungen zu Geschlechterrollen widerspiegelt. Dazu vergleichen sie mit Allbus-Daten der Jahre 1996 sowie 2016 die Geschlechterrollenorientierungen von vier auf Grundlage von Schulbildung und Einkommen gebildeten Schichten, wobei ihre besondere Aufmerksamkeit den Unterschieden zwischen »alter« und »neuer« Mittelschicht gilt. Im Ergebnis zeigt sich, dass die Einstellungen in allen Schichten seit 1996 egalitärer geworden sind. Zwar finden sich die erwarteten Unterschiede – die »neue« Mittelklasse hat die egalitärsten Einstellungen –, aber eine Polarisierung zeichnet sich nicht ab.

6. Ausblick: Agenda für zukünftige Forschung

Die Übersicht der Beiträge im vorherigen Abschnitt macht deutlich, dass die Erforschung von Geschlechterungleichheiten in Arbeit, Wohlfahrtsstaat und Familie ein komplexes, notwendigerweise interdisziplinäres Unterfangen ist. Viele Fragen sind bisher nur in Teilen beantwortet oder gänzlich offen. Einige dieser offenen Punkte möchten wir abschließend thematisieren, um Anknüpfungspunkte für eine Forschungsagenda zu skizzieren. Diese sind nicht nur der Quintessenz und Fernsicht der versammelten Beiträge entlehnt, sondern schließen teilweise auch direkt an die Arbeiten von Karin Gottschall an, wie sie von Ute Klammer und Karen Shire in diesem Band vorgestellt werden. Sie selbst hat einmal in einem thematisch einschlägigen Kontext geschrieben, es gehe um »Alte und neue Ungleichheiten, neue Fragen und alte Antworten« (Gottschall 2009b: 120) und natürlich ebenso um zu erarbeitende neue Antworten. Forschungsbedarfe im Sinne der erneuten Anwendung alter, klassischer Ansätze oder gänzlich neuer Antworten ergeben sich sowohl aufgrund des lückenhaften Wissens zu gegenwärtigen Ungleichheiten und ihrer Genese als auch aufgrund des dynamischen Wandels auf allen Ebenen der Betrachtung – von individuellen Lebensformen und -läufen bis zu Makrotrends wie dem Wandel von Wohlfahrtsstaaten, Digitalisierung oder ökologischer Krise.

Was die *Beschreibung und Genese von Geschlechterungleichheiten* betrifft, haben die Beiträge des Bandes eine Vielzahl konkreter Wissens- und teilweise auch Datenlücken benannt. So fehlen etwa zu Solo-Selbstständigkeit und hybrider Erwerbstätigkeit von Frauen (und Männern) umfassendere quantitative Längsschnittdaten und -analysen, die diese Formen der Erwerbstätigkeit und ihre Folgen für die soziale Sicherung im Lebenslauf eingebettet in Erwerbsverläufe betrachten (siehe Hokema und Haasler in diesem Band). Auf der Ebene betrieblicher Rekrutierungs- und Beförderungspraxis existieren viele Belege für die Diskriminierung von Frauen etwa bei der Besetzung von Führungspositionen. Allerdings sind die Genese und die genauen Mechanismen dieser Diskriminierungsprozesse in den »Tiefenstrukturen von Arbeitsorganisationen« (Gottschall 2009b: 133), die empirische Bedeutung verschiedener Arten von Diskriminierung und ihr Zusammenspiel noch größtenteils ungeklärt, auch weil ihr Nachweis, wie Schröder in diesem Band zeigt, hohe Anforderungen an Daten und Analysetechniken stellt. Weiter im Lebenslauf zurückgehend sind die genauen Entstehungsprozesse einer weiterhin deutlich geschlechtstypischen Studien- und Berufswahl – bzw.

Ansätze eines hier ansetzenden Wandels – noch erstaunlich unklar. Innerhalb von Haushalten müsste wiederum mit quantitativen und qualitativen Daten den Verläufen der Arbeitsteilung zwischen Paaren und ihrer Aushandlung nachgespürt werden, um etwa den von Peukert in diesem Band angesprochenen komplexeren Formen von Gleichheit und Ausgleich über die Zeit auf die Spur zu kommen – oder deren Möglichkeit zu widerlegen; hier wäre auch der Einbezug der Altersphase aufschlussreich, für die nur wenige neuere Untersuchungen vorliegen. Die ungleiche Verteilung von Erwerbs- und (unbezahlter) Care-Arbeit und ihre Folgen spielt bei all diesen Themen direkt oder indirekt eine Rolle. Die gesellschaftliche Relevanz der entsprechenden Verteilungsarrangements und auch die Fragilität der darauf bezogenen kleinen Fortschritte wurde während der COVID-19-Pandemie durch die Folgen des Lockdowns mit Schulschließungen und Homeoffice noch einmal deutlich – und damit auch ihre fortgesetzte Bedeutung als Forschungsgegenstand. Allgemein fällt im Rahmen der klassischen Care-Forschung immer noch eine deutliche Fokussierung auf Frauen auf, die durch die Thematisierung der Vaterrolle in den letzten Jahren zwar aufgebrochen wurde, aber einer noch konsequenteren und systematischeren Erweiterung auf Männer, wie etwa mit der Perspektive der »Caring Masculinities« (Elliott 2016) programmatisch angedeutet, und auf Ansätze jenseits von Zweigeschlechtlichkeit bedarf. Damit zusammenhängend sind heteronormative Vorstellungen von Sexualität, Privatheit, Familien- und Beziehungsformen, die ungleiche Geschlechterverhältnisse legitimieren, weiterführend zu hinterfragen. Solche Erweiterungen schließen auch die Ebene von Deutungen und Einstellungen ein, etwa die Erfragung von Haltungen zu Geschlechterrollen, die sich bisher eher auf die Mutterrolle beziehen und die Vaterrolle seltener erfassen (siehe Sachweh u. a. in diesem Band), oder auch die Perspektiven, welche die im Heimatland verbliebenen Männer von zu Erwerbszwecken migrierten Frauen auf die Familiendynamik haben (siehe Boehnke u. a. in diesem Band).

Nur eine *intersektionale Betrachtung* von Ungleichheiten, das haben auch einige der Beiträge dieses Bandes gezeigt, kann genügend differenzierte anstelle pauschaler und vereinfachender Analysen von Geschlechterungleichheiten und ihren Bedingungen liefern. Eine solche Betrachtung bezieht Ungleichheitskategorien wie zum Beispiel Klasse, Ethnie, Sexualität, Alter und Religionszugehörigkeit ein. Beispielsweise gibt es Gruppen von Frauen im Dienstleistungssektor, die ihren Bildungserfolg in sichere und hochwertige vollzeit(-nahe) Erwerbspositionen übersetzen (vgl. Bönke u. a. 2020),

was jedoch nicht in gleicher Weise für Migrantinnen, niedrigqualifizierte oder alleinerziehende Frauen gilt (vgl. ILO 2020). Eine intersektionale Forschung, die hier ansetzt, muss die »Identifikation von Denkfiguren und analytischen Zugängen gewährleisten, die es erlauben, die reale gesellschaftliche Komplexität sozialer Hierarchisierung zu erschließen« (Gottschall 2000: 21). (Geschlechter-)Ungleichheiten, ihre Entstehung und Verflechtung sind dabei nicht nur innerhalb von Gesellschaften zu untersuchen, sondern auch im globalen Vergleich. Gerade der internationale Vergleich kann fruchtbare Einsichten in den Strukturwandel von Arbeit und Arbeitsteilung geben. Das gilt besonders für die Verquickung von Geschlechter-, Klassen- und migrationsbezogenen Ungleichheiten im Falle der Übernahme von Care-Arbeiten durch zugewanderte Frauen, wie sie Boehnke u. a. in diesem Band behandeln, aber auch für den weiter zu erforschenden globalen Bildungswettbewerb und seine Folgen für (Geschlechter-)Ungleichheiten (Weymann in diesem Band) und für den zunehmenden Einfluss inter- und transnationaler Organisationen auf diese Ungleichheiten, wie ihn Shire und Gottfried in diesem Band diskutieren.

Mit internationalen Vergleichen, wie sie auch in einigen weiteren Beiträgen in diesem Band umfassend oder für spezifische Fragen vorgenommen (unter anderem Levy/Sander, Eggers u. a.) oder als Desideratum (Sauer) formuliert werden, sind die *Wechselwirkungen zwischen (wohlfahrts-)staatlicher Regulierung, Erwerbssystem und Familie* als ein wesentlicher Komplex von Einflussfaktoren auf Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen angesprochen – und damit ein zentrales Themenfeld der Forschung Karin Gottschalls. Auch hier lassen sich die den Ungleichheiten zugrundeliegenden Macht- und Herrschaftsformationen nur im facettenreichen Gesamtbild von Geschlechter-, Klassen-, Ethnizitäts- und anderer -verhältnisse im Wohlfahrtsstaat umfassend (re-)konzeptualisieren (Sauer 2012).

Das Zusammenspiel von institutioneller Regulierung und Geschlechterungleichheiten bedarf auch aufgrund *vielfältiger dynamischer Prozesse sozialen Wandels* weiterer umfassender Forschungsbemühungen. Grundsätzlich betrifft dies die oben schon aufgeworfenen Fragen der Genese von Wandel in Mehrebenenstrukturen, etwa im Zusammenwirken von institutioneller Regulierung, konkreten Lebensformen, Werten und Einstellungen, für das es nachzuzeichnen gälte, wo Wandel eigentlich beginnt und wie er in andere Ebenen diffundiert – oder vielleicht auch versandet. Schon eine genauere Beschreibung von Wandel auf den verschiedenen Ebenen fehlt oft noch: Dies gilt etwa für die Dynamik und Diffusion von (innovativem) Handeln

oder Einstellungen auf der Mikroebene von Haushalten – wie von Möhring/Teney in diesem Band angedeutet –, für Alters-, Perioden- und Kohorteneffekte im normativen Wandel oder für die unterschiedliche Verbreitung (nicht-)egalitärer Einstellungen in Klassen, Schichten und Milieus, wie von Sachweh u. a. in diesem Band angesprochen. Mehr Wissen insbesondere zu letzteren wäre auch notwendig, um entsprechende gesellschaftliche Brüche und Konfliktlinien differenziert nachzeichnen zu können. Darüber hinaus sind von außen angestoßene disruptivere Wandlungsprozesse ebenso bedeutsam. Das beste Beispiel in jüngster Vergangenheit ist die COVID-19-Pandemie, deren mittel- und langfristigeren Folgen etwa für die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern und für die besonders benachteiligten Alleinerziehenden noch zu erforschen sind. Gleiches gilt für langfristige Megatrends gesellschaftlichen Wandels: Die Beschäftigung mit Migration und globalen Ungleichheiten wird im Kontext fortschreitender Globalisierung umso relevanter. Die Vermarktlichung von Sozialpolitik geht mit verstärkten Geschlechter- und anderen Ungleichheiten einher, da Möglichkeiten der kollektiven Umverteilung eingeschränkt werden – was weiter für konkrete Beispiele und im Ländervergleich zu untersuchen wäre. Digitalisierungsprozesse verändern die Strukturen, Bedingungen und Formen von Erwerbsarbeit und damit auch von Geschlechterungleichheiten (vgl. Çağlar u. a. 2012; Ahlers u. a. 2017; Pösl u. a. 2020) – die entsprechenden Auswirkungen (beispielsweise) von digitaler Plattformarbeit, mobiler Arbeit oder des Homeoffice auf vergeschlechtlichte Erwerbsstrukturen sind bisher unklar und noch wenig erforscht. Ähnliches gilt für die Klimakrise und mögliche Strategien der Dekarbonisierung, die für nationale und transnationale wohlfahrtsstaatliche Regulierung große Herausforderungen darstellen. Und schließlich setzt die demografische Alterung bisherige (Geschlechter-)Arrangements von Erwerbsarbeit und Care-Arbeit unter Druck, da mit ihr gleichzeitig der Bedarf nach Erwerbstätigen (welche die sozialen Sicherungssysteme finanzieren) und nach unbezahlter Care-Arbeit in Familien steigt – wobei viele Detailfragen dieser Entwicklung ebenso ungeklärt sind wie mögliche wohlfahrtsstaatliche Antworten und ihr Erfolg.

Insbesondere diese globalen Prozesse des Wandels unterstreichen schließlich, dass es in der Auseinandersetzung mit Geschlechterungleichheiten und ihrer (wohlfahrts-)staatlichen Regulierung letztlich immer auch um *grundlegende gesellschaftstheoretische Fragen* sowie damit *verknüpfte normative Debatten* geht. Auch deswegen sollte die nachhaltige Erfüllung und Verteilung

von Sorgearbeit nicht nur Teilbereiche der sozialwissenschaftlichen Forschung interessieren, sondern vom Mainstream etwa der (arbeits-)soziologischen, sozialpolitischen und ökonomischen Forschung bearbeitet werden. Mit Karin Gottschall formuliert ist hier die Frage wesentlich, »[…] wie wir in Zukunft arbeiten und leben wollen, sodass Existenzsicherung für alle möglich ist, wo Grenzen der Vermarktlichung von Arbeitskraft liegen und wie fürsorgliche Arbeit, deren Bedarf weiter steigen wird, anerkannt werden kann und wer sie übernimmt« (Gottschall 2018: 385–386). Geschlechterungleichheiten, die ungleiche Verteilung von Sorgearbeit und die entsprechende sozialstaatliche Regulierung hängen dabei auch direkt oder indirekt mit grundlegenden ökonomischen Funktionsprinzipien moderner marktwirtschaftlicher Gesellschaften zusammen: So stellen Betzelt und Bothfeld in diesem Band die Rolle der Vermarktlichung des Gesundheitssystems für den Kostendruck und damit die schlechten Arbeitsbedingungen und Löhne im durch weibliche Beschäftigte dominierten Gesundheitswesen heraus. Levy und Sander (in diesem Band) fordern die Infragestellung des – unter ökonomischen Wachstumsgesichtspunkten politisch favorisierten – »adult worker model«, das viele Familien überfordert. Plomien betont in ihrem Beitrag, dass Geschlechtergerechtigkeit nicht auf Grundlage rein ökonomischer, auf individuelle Gerechtigkeit abhebender Begründungsmuster (dem »business case« für Geschlechtergleichheit) zu erreichen sei, sondern nur auf Grundlage von kollektiven Gerechtigkeitsvorstellungen. Klammer und Klenner weisen in ihrem Beitrag auf die Frauen benachteiligende, historisch gewachsene ungleiche Bewertung verschiedener Arbeitstätigkeiten hin, die nur durch entsprechende Regeln und Verfahren gerechter gestaltet werden könnte. Und weibliche Solo-Selbstständigkeit scheint nach Hokema und Haasler (in diesem Band) auch eine – teilweise mit langfristigen Sicherungsnachteilen verbundene – Reaktion auf die schwierigere Vereinbarkeit marktförmiger abhängiger Beschäftigung mit Familienarbeit zu sein.

Diese Beispiele zeigen, dass die dominierende marktförmige Organisation von Erwerbsarbeit in ihrer derzeitigen Form und eine erwerbszentrierte sowie in Teilen durch Märkte erbrachte soziale Sicherung Geschlechterungleichheiten direkt und indirekt mitbedingen. (Erwerbs-)Märkte sind blind gegenüber historisch gewachsenen, strukturellen Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern und können diese aufgrund ihrer scheinbaren Neutralität kaum angemessen bearbeiten – auch da sie die resultierenden Verteilungsergebnisse als Folgen rein individueller Entscheidungen oder

(scheinbar) meritokratischer Verteilungsergebnisse individualisieren und ihre Genese damit verschleiern. Eine Schlüsselfrage in diesem Zusammenhang ist diejenige nach der Anerkennung von (unbezahlter) Care-Arbeit im Verhältnis zu bezahlter Erwerbsarbeit, also auch nach den (willkürlichen) Grenzen zwischen diesen verschiedenen Formen von gesellschaftlicher Arbeit. Der Beitrag von Eggers u. a. in diesem Band zu unbezahlter familialer Pflege und derjenige von Jurczyk und Mückenberger zum Optionszeitenmodell diskutieren entsprechend Alternativen der politischen Gestaltung, die Sorgearbeiten (und andere gesellschaftlich sinnvolle Tätigkeiten) aufwerten. Dabei geht es darum, wie eine bessere Absicherung und Anerkennung aller Arbeits- und Erwerbsformen erreicht werden kann – und wie dies auch zu einer gleichmäßigeren Verteilung bezahlter Erwerbsarbeit und unbezahlter (Sorge-)Arbeit auf Männer und Frauen und in der Folge zu mehr ökonomischer Gleichheit zwischen den Geschlechtern beitragen könnte.

Care-Arbeit – sei es unbezahlte oder bezahlte – muss zudem als grundlegende Bedingung wirtschaftlichen Handelns anerkannt werden, was auch heißt, ihren ökonomischen Wert und ihre derzeit immer noch vielfach individualisierten Kosten und Risiken aufzuzeigen und kollektiv auszugleichen. Vor diesem Hintergrund werden in der entsprechenden Debatte auch Wege erkundet, menschenwürdige Care-Arbeit und ein gleichberechtigtes Zusammenleben aller zu einem wesentlichen Maßstab für gesellschaftlichen Wohlstand zu machen – also alternative Gesellschaftsmodelle zu entwickeln, welche nicht allein oder hauptsächlich an dem auch ökologisch folgenreichen einseitigen Maßstab ökonomischen Wachstums orientiert sind. Solche Ziele und die hier anzuwendenden normativen Maßstäbe sind indes umstritten – was sich in sozialpolitischen Debatten in der Spannung zwischen solchen Maßnahmen niederschlägt, die (zumeist durch Frauen geleistete) nicht-erwerbsförmige (Care-)Arbeit absichern und unterstützen, und denjenigen Politiken, die vorrangig auf die (Re-)Integration in Erwerbstätigkeit gerichtet sind.

Angemessene Antworten auf die diskutierten Forschungsbedarfe, deren Ergebnisse auch die Grundlage normativer Debatten bilden, setzen die Zusammenarbeit unterschiedlicher Fachdisziplinen (insbesondere Soziologie, Politikwissenschaft, Ökonomie) und eine Integration unterschiedlichster Forschungsperspektiven, Methodologien und Methoden voraus. Nur *auf Grundlage pluraler disziplinärer Perspektiven und von Methodenvielfalt* können Geschlechterungleichheiten auf den verschiedensten Ebenen, ihre

institutionellen und strukturellen Ursachen sowie ihr Zusammenspiel genau analysiert werden. Dies beinhaltet auch eine Offenheit dafür, unterschiedliche Methoden direkt miteinander zu kombinieren, also über ein bloßes Nebeneinander verschiedener Ansätze hinauszugehen. Karin Gottschalls Werk und ihr Zusammenwirken mit Kolleg*innen verschiedener Fachdisziplinen demonstrieren eindrucksvoll Nutzen und Mehrwert einer solchen methodischen und disziplinären Offenheit.

Karin Gottschall hat durch ihr wissenschaftliches Wirken wesentliche Beiträge dazu geleistet, dass die hier angesprochenen Debatten theoretisch und empirisch fundiert geführt werden können. Sie hat aufgezeigt, wie Geschlechterungleichheiten in Arbeit und Wohlfahrtsstaat aus unterschiedlichen methodischen und disziplinären Blickwinkeln erforscht werden müssen – und so sowohl den wissenschaftlichen als auch den gesellschaftspolitischen Diskurs bereichert. Weggefährt*innen, Kolleg*innen, ehemalige Doktorand*innen und Mitarbeiter*innen gehen – nicht zuletzt in diesem Band – diesen Weg weiter und werden dazu beitragen, zukünftige Forschung mit diesen Perspektiven und ebenso hohen Ansprüchen fortzuführen.

Literatur

Abramowski, Ruth (2020): *Das bisschen Haushalt. Zur Kontinuität traditioneller Arbeitsteilung in Paarbeziehungen – ein europäischer Vergleich*. Opladen/Berlin/Toronto: Barbara Budrich.

Addati, Laura/Cattaneo, Umberto/Esquivel, Valeria/Valarino, Isabel (2018): *Care work and care jobs for the future of decent work*. Geneva: International Labour Office.

AfD (2021): AfD Baden-Württemberg. Resolution gegen Gender-Mainstreaming. https://www.alternative-rlp.de/afd-baden-wuerttemberg-resolution-gegen-gender-mainstreaming (Zugriff 16. Februar 2021).

Ahlers, Elke/Klenner, Christina/Lott, Yvonne/Maschke, Manuela/Müller, Annekathrin/Schildmann, Christina/Voss, Dorothea/Weusthoff, Anja (2017): *Genderaspekte der Digitalisierung der Arbeitswelt. Diskussionspapier für die Kommission Arbeit der Zukunft*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. https://www.boeckler.de/pdf/p_AdZ_dp_August_2017.pdf (Zugriff 16. Juni 2021).

Auffenberg, Jennie (2022): *Trade union strategies against healthcare marketization. Opportunity structures and local-level determinants*. London: Routledge.

Bachmann, Ronald/Felder, Rahel/Tamm, Markus (2017): Erwerbstätigkeit und atypische Beschäftigung im Lebenszyklus – Ein Kohortenvergleich für Deutschland, *Perspektiven der Wirtschaftspolitik*, Jg. 18, H. 3, S. 263–285.

Benazha, Aranka V./Lutz, Helma (2019): Intersektionale Perspektive auf die Pflege: Geschlechterverhältnisse und Migrationsprozesse. In: Clarissa Rudolph/Katja Schmidt (Hg.): *Interessenvertretung und Care. Voraussetzungen, Akteure und Handlungsebenen,* Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 146–160.

Benschop, Yvonne/Verloo, Mieke (2012): Gender change, organizational change, and gender equality strategies. In: Emma Jeanes/David Knigths/Patricia Yancey Martin (Hg.): *Handbook of gender, work and organization*, London: Wiley, S. 277–290.

Betzelt, Sigrid (2007): *»Gender Regimes«: Ein ertragreiches Konzept für die komparative Forschung. Literaturstudie* (ZeS-Arbeitspapier 12/2007). Bremen: Zentrum für Sozialpolitik.

Betzelt, Sigrid/Gottschall, Karin (2005): Frei zu sein bedarf es wenig? Chancen und Risiken der Selbständigkeit in Kulturberufen, *Impulse aus der Forschung*, Jg. 2005, H. 1, S. 6–9.

Bönke, Timm/Harnack, Astrid/Wetter, Miriam (2019): *Wer gewinnt? Wer verliert? Die Entwicklung auf dem deutschen Arbeitsmarkt seit den frühen Jahren der Bundesrepublik bis heute*. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung. https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/wer-gewinnt-wer-verliert-all (Zugriff 7. Juni 2021).

Bönke, Timm/Glaubitz, Rick/Göbler, Konstantin/Harnack, Astrid/Pape, Astrid/Wetter, Miriam (2020): *Wer gewinnt? Wer verliert? Die Entwicklung und Prognose von Lebenserwerbseinkommen in Deutschland*. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung. https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/wer-gewinnt-wer-verliert-2020 (Zugriff 7. Juni 2021).

Boll, Christina/Jahn, Malte/Lagemann, Andreas (2017): *The gender lifetime earnings gap: Exploring gendered pay from the life course perspective* (HWWI Research Papers 179). Hamburg: Hamburg Institute of International Economics.

Busch, Anne (2013a): Die Geschlechtersegregation beim Berufseinstieg – Berufswerte und ihr Erklärungsbeitrag für die geschlechtstypische Berufswahl, *Berliner Journal für Soziologie*, Jg. 23, H. 2, S. 145–179.

Busch, Anne (2013b): Der Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation auf den »Gender Pay Gap«. Zur Bedeutung geschlechtlich konnotierter Arbeitsinhalte, *Kölner Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 65, H. 2, S. 301–338.

Çağlar, Gülay/ Do Mar Castro Varela, María/Schwenken, Helen (Hg.) (2012): *Geschlecht – Macht – Klima: Feministische Perspektiven auf Klima, gesellschaftliche Naturverhältnisse und Gerechtigkeit*. Opladen/Berlin/Toronto: Barbara Budrich.

Connell, Robert W. (1987): *Gender and power: society, the person, sexual politics*. Cambridge: Polity Press.

Daly, Mary (2020): *Gender inequality and welfare states in Europe*. Cheltenham: Edward Elgar.

Daly, Mary/Rake, Katherine (2003): *Gender and the welfare state. Care, work and welfare in Europe and the USA*. Cambridge: Polity Press.

Dechant, Anna/Rinklake, Annika (2019): Working and caring: German couples' realizations of non-normative work-care plans. In: Daniela Grunow/Marie Evertsson (Hg.): *New parents in Europe. Work-care practices, gender norms and family policies*, Cheltenham: Edward Elgar, S. 87–107.

Dingeldey, Irene (2002): *Der blinde Fleck in der vergleichenden Wohlfahrtsstaatsforschung. Kritik und Erweiterung der Forschungsperspektiven* (ZeS-Arbeitspapier 2/2002). Bremen: Zentrum für Sozialpolitik.

Dingeldey, Irene (2011): *Der aktivierende Wohlfahrtsstaat. Governance der Arbeitsmarktpolitik in Dänemark, Großbritannien und Deutschland.* Frankfurt a. M./New York: Campus.

EIGE (2020): *Gender equality index 2020*. https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-key-findings-eu (Zugriff 7. Juni 2021).

Elliott, Karla (2016): Caring Masculinities: Theorizing an Emerging Concept, *Men and Masculinities*, Jg. 19, H. 3, S. 240–259.

Esping-Andersen, Gøsta (1990): *The three worlds of welfare capitalism.* Princeton: Princeton University Press.

Esping-Andersen, Gøsta (1999): *Social foundations of postindustrial economies.* Oxford. Oxford University Press.

Gottschall, Karin (1998): Doing gender while doing work? Erkenntnispotentiale konstruktivistischer Perspektiven für eine Analyse des Zusammenhangs von Arbeitsmarkt, Beruf und Geschlecht. In: Birgit Geissler/Friederike Maier/Birgit Pfau-Effinger (Hg.): *FrauenArbeitsMarkt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozio-ökonomischen Theorieentwicklung*, Berlin: Edition Sigma, S. 63–94.

Gottschall, Karin (1990): *Frauenarbeit und Bürorationalisierung. Zur Entstehung geschlechtsspezifischer Trennungslinien in großbetrieblichen Verwaltungen.* Frankfurt a. M.: Campus.

Gottschall, Karin (2000): *Soziale Ungleichheit und Geschlecht. Kontinuitäten und Brüche, Sackgassen und Erkenntnispotentiale im deutschen soziologischen Diskurs.* Opladen: Leske + Budrich.

Gottschall, Karin (2009a): Der Staat und seine Diener. Metamorphosen eines wohlfahrtsstaatlichen Beschäftigungsmodells. In: Herbert Obinger/Elmar Rieger (Hg.): *Wohlfahrtsstaatlichkeit in entwickelten Demokratien. Herausforderungen, Reformen und Perspektiven* (Schriften des Zentrums für Sozialpolitik/20), Frankfurt a. M.: Campus, S. 461–491.

Gottschall, Karin (2009b): Arbeitsmärkte und Geschlechterungleichheit. Forschungstraditionen und internationaler Vergleich. In: Brigitte Aulenbacher/Angelika Wetterer (Hg.): *Arbeit, Perspektiven und Diagnosen der Geschlechterforschung,* Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 120–137.

Gottschall, Karin (2018): Arbeit, Beschäftigung und Arbeitsmarkt aus der Genderperspektive. In: Fritz Böhle/G. Günter Voß/ Günther Wachtler (Hg.): *Handbuch Arbeitssoziologie. Akteure und Institutionen*, Bd. 2, Wiesbaden: Springer VS, S. 361–395.

Gottschall, Karin (2019): Gender und Sozialpolitik. In: Herbert Obinger/Manfred G. Schmidt (Hg.): *Handbuch Sozialpolitik*, Wiesbaden: Springer, S. 473–491.

Gottschall, Karin/Schröder, Tim (2013): Familienlohn – Zur Entwicklung einer wirkmächtigen Normierung geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung, *WSI-Mitteilungen*, Jg. 66, H. 3, S. 161–170.

Gottschall, Karin/Tepe, Markus (2021, im Erscheinen): The welfare state as employer. In: Daniel Béland/Kimberly Morgan/Herbert Obinger/Christopher Pierson (Hg.): *The Oxford handbook of the welfare state*, Oxford: Oxford University Press.

Gottschall, Karin/Voß, Günter (Hg.) (2003): *Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag*. München: Rainer Hampp Verlag.

Gottschall, Karin/Jacobsen, Heike/Schütte, Ilse (1989): *Weibliche Angestellte im Zentrum betrieblicher Innovation. Die Bedeutung neuer Bürotechnologien für Beschäftigungssituation und Berufsperspektiven weiblicher Angestellter in Klein- und Mittelbetrieben*. Stuttgart: W. Kohlhammer.

Gottschall, Karin/Kittel, Bernhard/Briken, Kendra/Heuer, Jan-Ocko/Hils, Sylvia/Streb, Sebastian (2015): *Public sector employment regimes. Transformations of the state as an employer*. Houndmills/Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Gottschall, Karin/Safuta, Anna/Storath, Greta-Marleen/Noack, Kristin/Seiffarth, Marlene (2019): Wer kümmert sich um Oma? In: *SOCIUM Tätigkeitsbericht 2017/2018. »Best of« aus der Arbeit des SOCIUM*, Bremen: SOCIUM, Universität Bremen.

Gottschall, Karin/Noack, Kristin/Rothgang, Heinz (2021, im Erscheinen): Interdependencies of long-term care policy and east-west migration – the case of Germany. In: Frank Nullmeier/Dela González de Reufels/Herbert Obinger (Hg.): *International impacts on social policy: short histories in global perspective*, Cham: Palgrave Macmillan.

Grunow, Daniela (2014): Aufteilung von Erwerbs-, Haus- und Familienarbeit in Partnerschaften im Beziehungsverlauf. Der Einfluss von Sozialpolitik in Europa. In: Detlev Lück/Waltraud Cornelißen (Hg.): *Geschlechterunterschiede und Geschlechterunterscheidungen in Europa. Der Mensch als soziales und personales Wesen,* Bd. 24, Stuttgart: Lucius & Lucius, S. 231–257.

Haasler, Simone R./Gottschall, Karin (2015): Still a perfect model? The gender impact of vocational training in Germany, *Journal of Vocational Education & Training (JVET)*, Jg. 67, H. 1, S. 78–92.

Hacket, Anne (2012): Erwerbsverläufe in der Haupterwerbsphase. Pluralisierung und Prekarisierung der Erwerbsverläufe? In: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung/Peter Bartelheimer/Sabine Fromm/Jürgen Kädtler (Hg.): *Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Teilhabe im Umbruch (Zweiter Bericht)*, Wiesbaden: VS Verlag, S. 507–532.

Hagemann-White, Carol (1984): *Sozialisation männlich-weiblich? Alltag und Biografie von Mädchen*, Bd. 1. Opladen: Leske + Budrich.

Hammerschmid, Anna/Rowold, Carla (2019): Gender Pension Gaps in Europa hängen eindeutiger mit Arbeitsmärkten als mit Rentensystemen zusammen, *DIW Wochenbericht,* Jg. 86, H. 25, S. 440–447.

Hark, Sabine/Villa, Paula (Hg.) (2015): *Anti-Genderismus. Sexualität und Geschlecht als Schauplätze aktueller politischer Auseinandersetzungen*, 2. Aufl. Bielefeld: transcript.

Heien, Thorsten/Krämer, Marvin (2021): *Alterssicherung in Deutschland 2019 (ASID 2019) – Zusammenfassender Bericht. Forschungsbericht 572/Z.* Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-572-alterssicherung-in-deutschland-2019.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (Zugriff 10. Juli 2021).

Henninger, Annette/Gottschall, Karin (2005): Begrenzte Entgrenzung. Arrangements von Erwerbsarbeit und Privatleben bei Freelancern in den alten und neuen Medien, *Journal für Psychologie*, Jg. 13, H. 1/2, S. 5–20.

Henninger, Annette/von Wahl, Angelika (2018): Verstetigung des Modernisierungsdiskurses bei Gegenwind von rechts. Bilanz der Familien und Gleichstellungspolitik 2013–2017. In: Reimut Zohlnhöfer/Thomas Saalfeld (Hg.): *Zwischen Stillstand, Politikwandel und Krisenmanagement. Eine Bilanz der Regierung Merkel 2013–2017,* Wiesbaden: Springer VS, S. 469–485.

Hobler, Dietmar/Pfahl, Svenja/Spitznagel, Julia (2020): *Durchschnittliche Rentenhöhe von Frauen und Männern 1995–2018.* WSI GenderDatenPortal. https://www.wsi.de/data/wsi_gdp_2020-09-14_EK-PensionGap-02.pdf (Zugriff 23. Juni 2021).

Hobler, Dietmar/Pfahl, Svenja/Schubert, Lisa (2021): *Gender Pension Gap bei eigenen Alterssicherungsleistungen 1992–2019.* WSI GenderDatenPortal. https://www.wsi.de/data/wsi_gdp_2021-04-06_EK-PensionGap-01.pdf (Zugriff 23. Juni 2021).

Holst, Elke/Friedrich, Martin (2017): *Führungskräftemonitor. Update 1995–2015.* Berlin: DIW.

ILO (International Labour Organization) (2020): *The migrant pay gap: understanding wage differences between migrants and nationals.* Geneva: ILO. https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_763803/lang--de/index.htm (Zugriff 7. Juli 2021).

Kelle, Birgit (2015): *GenderGaga. Wie eine absurde Ideologie unseren Alltag erobern will.* Asslar: Adeo.

Kelle, Nadiya/Simonson, Julia/Romeu Gordo, Laura (2017): Is part-time employment after childbirth a stepping-stone into full-time work? A cohort study for east and west Germany, *Feminist Economics,* Jg. 23, H. 4, S. 201–224.

Kirsch, Anja/Wrohlich, Katharina (2021): Mehr Frauen in Spitzengremien großer Unternehmen, Dynamik aber verhalten – Gesetzliche Vorgabe könnte Schwung bringen, *DIW Wochenbericht,* Jg. 88, H. 3, S. 21–34.

Klenner, Christina/Sopp, Peter/Wagner, Alexandra (2016): Große Rentenlücke zwischen Männern und Frauen. Ergebnisse aus dem WSI GenderDatenPortal, *WSI-Report,* Jg. 29, H. 6, S. 1–43.

Knight, Carly R./Brinton, Mary C. (2017): One egalitarism or several? Two decades of gender-role attitude change in Europe, *American Journal of Sociology*, Jg. 122, H. 5, S. 1485–1532.

Kohaut, Susanne/Möller, Iris (2019): Frauen in leitenden Positionen. Leider nichts Neues auf den Führungsetagen, *IAB-Kurzbericht,* Jg. 2019, H. 23.

Kohlrausch, Bettina/Zucco, Aline (2020): *Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt. Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit* (WSI-Policy Brief, Nr. 40, 5/2020). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Kümmerling, Angelika/Jansen, Andreas/Lehndorff, Steffen (2008): Immer mehr Frauen sind erwerbstätig – aber mit kürzeren Wochenarbeitszeiten, *IAQ Report*, Jg. 2008, H. 4, S. 1–12.

Langan, Mary/Ostner, Ilona (1991): Geschlechterpolitik im Wohlfahrtsstaat. Aspekte im internationalen Vergleich, *Kritische Justiz*, Jg. 24, H. 3, S. 302–317.

Leitner, Sigrid (2003): Varieties of familialism. The caring function of the family in comparative perspective, *European Societies*, Jg. 5, H. 4, S. 353–375.

Leitner, Sigrid/Ostner, Ilona/Schratzenstaller, Margit (2004): Einleitung. Was kommt nach dem Ernährermodell? Sozialpolitik zwischen Re-Kommodifizierung und Re-Familialisierung. In: Sigrid Leitner/Ilona Ostner/Margit Schratzenstaller (Hg.): *Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch. Was kommt nach dem Ernährermodell? Jahrbuch für Europa- und Nordamerika-Studien 7,* Wiesbaden: Springer, S. 9–27.

Lewis, Jane (1992): Gender and the development of welfare regimes, *Journal of European Social Policy*, Jg. 2, H. 3, S. 159–173.

Lewis, Jane/Ostner, Ilona (1995): Gender and the evolution of European social policy. In: Stephan Leibfried/Paul Pierson (Hg.): *European social policy. Between fragmentation and integration*, Washington, DC: Brookings Institution.

MacRae, Heather (2006): Rescaling gender relations. The influence of European directives on the German gender regime, *Social Politics*, Jg. 13, H. 4, S. 522–550.

Menke, Katrin/Klammer, Ute (2017): Mehr Geschlechtergerechtigkeit – weniger soziale Gerechtigkeit? Familienpolitische Reformprozesse in Deutschland aus intersektionaler Perspektive, *Sozialer Fortschritt*, Jg. 66, H. 3/4, S. 213–228.

Minkus, Lara/Busch-Heizmann, Anne (2020): Gender wage inequalities between historical heritage and structural adjustments: a German-German comparison over time, *Social Politics*, Jg. 27, H. 1, S. 156–186.

O'Connor, Julia S./Orloff, Ann Shola/Shaver, Sheila (1999): *States, markets, families: gender, liberalism and social policy in Australia, Canada, Great Britain and the United States*. Cambridge: Cambridge University Press.

OECD (Organisation of Economic Co-operation and Development) (2017): *The pursuit of gender equality. An uphill battle.* Paris: OECD. https://doi.org/10.1787/9789264281318-en (Zugriff 7. Juni 2021).

Orloff, Ann S. (1993): Gender and the social rights of citizenship. The comparative analysis of gender relations and welfare states, *American Sociological Review*, Jg. 58, H. 3, S. 303–328.

Ostner, Ilona (2003): »Individualisation« – the origins of the concept and its impact on German social policies, *Social Policy and Society*, Jg. 3, H. 1, S. 47–56.

Pascall, Gillian/Lewis, Jane (2004): Emerging gender regimes and policies for gender equality in a wider Europe, *Journal of Social Policy*, Jg. 33, H. 3, S. 373–394.

Pfau-Effinger, Birgit (1998): Der soziologische Mythos von der Hausfrauenehe – sozio-historische Entwicklungspfade der Familie, *Soziale Welt*, Jg. 49, H. 2, S. 167–182.

Pfau-Effinger, Birgit (2005): Culture and welfare state policies: reflections on a complex interrelation, *Journal of Social Policy*, Jg. 34, H. 1, S. 3–20.

Pösl, Nora Feline/Sperlich, Pia Sophie/Pauli, Andrea/Hornberg, Claudia (2020): Geschlecht, Umwelt und Gesundheit: Eine intersektionale Perspektive. In: Jens Soentgen/Ulrich M. Gassner/Julia von Hayek/Alexandra Manzeit (Hg.): *Umwelt und Gesundheit*, Baden-Baden: Nomos, S. 123-164.

Rothgang, Heinz/Gottschall, Karin/Safuta, Anna/Noack, Kristin/Seiffarth, Marlene/Storath, Greta-Marleen (2021): *Migrantization of long-term care provision in Europe. A comparative analysis of Germany, Italy, Sweden, and Poland* (SOCIUM SFB 1342 Working Paper Series/11). Bremen: SOCIUM, SFB 1342.

Safuta, Anna/Noack, Kristin/Gottschall, Karin/Rothgang, Heinz (2021, im Erscheinen): Migrants to the rescue? Care workforce migrantisation on the example of long-term care provision in Germany. In: Johanna Kuhlmann/Frank Nullmeier (Hg.): *Causal mechanisms in the global development of social policies*, Cham: Palgrave Macmillan.

Sainsbury, Diane (1997): *Gender, equality and welfare states*. Cambridge: Cambridge University Press.

Sainsbury, Diane (1999): *Gender and the welfare state regimes*. Oxford: Oxford University Press.

Samtleben, Claire (2019): Auch an erwerbsfreien Tagen erledigen Frauen einen Großteil der Hausarbeit und Kinderbetreuung, *DIW Wochenbericht*, Jg. 86, H. 10, S. 139–144.

Samtleben, Claire/Müller, Kai-Uwe/Lott, Yvonne (2020): *Auswirkungen der Ort-Zeit-Flexibilisierung von Erwerbsarbeit auf informelle Sorgearbeit im Zuge der Digitalisierung. Expertise im Rahmen des Dritten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung*. Berlin: Geschäftsstelle Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung

Sauer, Birgit (2012): *Intersektionalität und Staat. Ein staats- und hegemonietheoretischer Zugang zu Intersektionalität*. portal-intersektionalitaet.de/uploads/media/Sauer.pdf (Zugriff 10. Juli 2021).

Schäfer, Andrea/Gottschall, Karin (2015): From wage regulation to wage gap: how wage-setting institutions and structures shape the gender wage gap across three industries in 24 European countries and Germany, *Cambridge Journal of Economics*, Jg. 39, H. 2, S. 467–496.

Schäfer, Andrea/Gottschall, Karin (2016): Zahlt sich Akademisierung aus? Geschlechtsspezifische Lohnniveaus und Erträge von höherer Bildung in Pflege-

und ärztlichen Berufen, *ARBEIT. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik*, Jg. 25, H. 3/4, S. 125–145.

Schäfer, Andrea/Tucci, Ingrid/Gottschall, Karin (2012): Top down or bottom up? A cross-national study of vertical occupational sex segregation in 12 European countries. In: Fredrik Engelstad/Mari Teigen (Hg.): *Firms, boards and gender quotas. Comparative perspectives (Comparative social research/29)*, Bingley: Emerald, S. 3–43.

Scheele, Alexandra (2019): Arbeit und Geschlecht. Erwerbsarbeit, Hausarbeit und Care. In: Beate Kortendiek/Birgit Riegraf/Katja Sabisch (Hg.): *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung. Geschlecht und Gesellschaft,* Wiesbaden: Springer VS, S. 753–762.

Scherger, Simone (2013): Diesseits und jenseits von Geschlecht als Sozialkategorie. Potentiale und Grenzen quantitativer Methoden für die Frauen- und Geschlechterforschung. In: Mechthild Bereswill/Katharina Liebsch (Hg.): *Zur methodischen und methodologischen Produktivität der Frauen- und Geschlechterforschung*, Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 283–308.

Schlüter, Anne (2008): Bildung. Hat Bildung ein Geschlecht? In: Ruth Becker/Beate Kortendiek (Hg.): *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung*, Wiesbaden: VS Verlag, S. 684–688.

Shire, Karen A./Gottschall, Karin (2007): *Understanding employment systems from a gender perspective. Pitfalls and potentials of new comparative analytical frameworks* (ZeS-Arbeitspapier 6/2007). Bremen: Zentrum für Sozialpolitik.

Statistisches Bundesamt (2021a): Gender Pay Gap. https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/gender-pay-gap.html (Zugriff 4. Juli 2021).

Statistisches Bundesamt (2021b): Geschlechtsspezifischer Verdienstabstand im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft (unbereinigt) ab 2014. https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Verdienstunterschiede/Tabellen/ugpg-05-oed-privat-ab-2014.html (Zugriff 5. Juli 2021).

Sullivan, Oriel (2004): Changing gender practices within the household. A theoretical perspective, *Gender & Society*, Jg. 18, H. 2, S. 207–222.

Unterhofer, Ulrike/Weltke, Clara/Wrohlich, Katharina (2017): Elterngeld hat soziale Normen verändert, *DIW-Wochenbericht,* Jg. 84, H. 34, S. 659–668.

Walby, Sylvia (2004): The European Union and gender equality. Emergent varieties of gender regime, *Social Politics*, Jg. 11, H. 1, S. 4–29.

Walby, Sylvia (2009): *Globalization and inequalities. Complexity and contested modernities.* London u. a.: SAGE.

Walby, Sylvia (2011): *The future of feminism.* Cambridge: Polity Press.

Walby, Sylvia (2020): Varieties of gender regimes, *Social Politics*, Jg. 27, H. 3, S. 414–431.

Walby, Sylvia/Gottfried, Heidi/Gottschall, Karin/Osawa, Mari (Hg.) (2007): *Gendering the knowledge economy. Comparative perspectives.* Houndmills/Basingstoke: Palgrave Macmillan.

West, Candace/Zimmerman, Don H. (1991): Doing gender. In: Judith Lorber/Susan A. Farrell (Hg.): *The social construction of gender*, Newbury Park/London/New Delhi: SAGE, S. 13–37.

Wetterer, Angelika (Hg.) (1992): *Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen*. Frankfurt a. M./New York: Campus.

Zeit Online (2013): Schlecht, Schlechter, Geschlecht (von Harald Martenstein). 6. Juni 2013. https://www.zeit.de/2013/24/genderforschung-kulturelle-unterschiede?utm_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F (Zugriff 16. Februar 2021).

Frauenerwerbstätigkeit und Geschlechterverhältnisse im Kontext der Arbeits-, Bildungs- und Sozialpolitik: Karin Gottschalls Werk und Wirken

Ute Klammer und Karen A. Shire

1. Einführung

Wer sich in der Soziologie und angrenzenden wissenschaftlichen Disziplinen mit Themen rund um Frauenerwerbstätigkeit und Geschlechterverhältnissen im deutschen Sozialstaat beschäftigt, kommt kaum an einer Beschäftigung mit dem Werk Karin Gottschalls vorbei. In zahlreichen Beiträgen hat sie über mehrere Jahrzehnte hinweg diese »Herzensthemen« erforscht und die einschlägige wissenschaftliche Diskussion geprägt und bereichert. Doch ihr wissenschaftliches Oeuvre umfasst viele weitere Themen. Zudem hat sie als Hochschullehrerin wie auch als Wissenschaftsmanagerin und durch ihr Engagement im Transfer zwischen Wissenschaft, Politik und Gesellschaft Maßstäbe gesetzt. Ziel des vorliegenden Beitrags ist es, wichtigen Themen und Etappen im Werdegang von Karin Gottschall nachzuspüren. Dabei kann die vorliegende Würdigung das Wirken Karin Gottschalls allerdings keinesfalls umfassend abbilden, sondern muss sich mit einigen ausgewählten und insofern auch willkürlichen Schlaglichtern auf Forschungsschwerpunkte, wissenschaftliche Kooperationen und wissenschaftspolitisches Engagement begnügen.

In ihrer wissenschaftlichen Karriere ist Karin Gottschall sehr standorttreu geblieben – nach langjährigem Wirken an der Georg-August-Universität Göttingen und dem Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen (SOFI), wo sie studierte, promovierte und sich 1998 auch habilitierte, und kürzeren »Ausflügen« an die Technische Universität Dortmund (1996 bis 1998) sowie an die New York University und das Institut für Höhere Studien in Wien, bleibt sie der Universität Bremen seit ihrer Berufung als Professorin für Soziologie im Jahr 1999 treu. Dort prägt sie die Entwicklung als Leiterin der Abteilung »Geschlechterpolitik im Wohlfahrtsstaat« am Zentrum für Sozialpolitik (ZeS) und seit 2015 der Abteilung für »Ungleichheitsdynamiken

in Wohlfahrtsgesellschaften« im neu gegründeten SOCIUM Forschungszentrum Ungleichheit und Sozialpolitik sowie als Prodekanin und Dekanin des Fachbereichs 08 Sozialwissenschaften. Diese berufliche Stabilität spiegelt sich in ihren Forschungsthemen: Von Anfang an gilt ihre besondere Aufmerksamkeit der Teilhabe von Frauen in Beschäftigung und Beruf und den Geschlechterverhältnissen, die sie im Laufe der Zeit immer wieder aus unterschiedlichen Perspektiven im Kontext der deutschen Arbeits(markt)-, Bildungs- und Sozialpolitik beleuchtet und international vergleichend einordnet. Das Interesse an der Lebenssituation von Frauen zeigt sich bereits in ihrer ersten verzeichneten Publikation, einem Sammelbandbeitrag von 1983, in dem sie sich mit der »ambivalenten Lebens- und Studiensituation von Studentinnen« beschäftigt (Gottschall 1983). Einen Meilenstein bildet zweifellos ihre Habilitation in den späten 1990er Jahren mit einer Arbeit über den neueren deutschen Diskurs zu sozialer Ungleichheit und Geschlecht (Gottschall 2000). Seit der Jahrhundertwende bringt sie ihre ausgewiesene Expertise zu Fragen der Frauenerwerbstätigkeit verstärkt international ein, unter anderem in das »International Network on Globalisation, Gender, and Work Transformation« (GLOW). Ungeachtet dieses stabilen Kerninteresses und des »roten Fadens« in der wissenschaftlichen Arbeit von Karin Gottschall lassen sich über die Jahrzehnte immer wieder neu aufgenommene Themen und Verschiebungen in den Arbeitsschwerpunkten verzeichnen:

In den 1980er Jahren startet Karin Gottschall mit Untersuchungen zur computergestützten Verwaltung, zur Veränderung von Bürotechnologien, zur Situation von Frauen in kleinen und mittleren Unternehmen, beschäftigt sich aber auch schon mit der Arbeitsmarktpolitik und ihren Auswirkungen auf Frauen.

In den 1990er Jahren widmet sie sich bereits deutlich breiter Fragen zu den Geschlechterverhältnissen und der Arbeitsmarktsegregation, dem Doing Gender, aber auch theoretischen Arbeiten, so zum Beispiel sozialkonstruktivistischen Perspektiven auf Ungleichheit und Geschlecht. Dabei beginnt sie sich verstärkt mit Bildungsthemen auseinanderzusetzen, insbesondere mit Zusammenhängen zwischen Bildung und Geschlecht sowie Bildung und Chancengleichheit. In den späten 1990er Jahren beginnt zudem ihr Interesse am Thema Selbstständigkeit.

Die Erforschung von Selbstständigkeit führt sie in den 2000er Jahren mit einer Reihe von Arbeiten zu Alleindienstleister*innen und Medienschaffenden (insbesondere zusammen mit Sigrid Betzelt) fort, teilweise verbunden

mit Fragen der Prekarität und Entgrenzung, die in diesem Jahrzehnt in der Soziologie zunehmend Aufmerksamkeit erfahren (etwa Castel/Dörre 2009). In diese Phase fallen zudem zahlreiche wichtige Publikationen zu Fragen von sozialer Ungleichheit und Geschlecht. Diese bauen vielfach auf den Untersuchungen ihrer Habilitationsschrift von 1998 auf. In der Arbeit, die 2000 bei Leske und Budrich als Monografie mit dem Titel »Soziale Ungleichheit und Geschlecht« erschien, analysiert sie Kontinuitäten und Brüche im deutschen soziologischen Diskurs zu diesem Thema. Es folgen Sammelbände zur »Zukunft der Arbeit und Geschlecht« (2002, mit Birgit Pfau-Effinger) und zur »Entgrenzung von Arbeit und Leben« (2003, mit Günter Voß). Erneut in den Fokus nimmt Karin Gottschall in diesem Jahrzehnt Bildungsthemen, sowie – verbunden mit dem Bremer Sonderforschungsbereich (SFB) 597 »Staatlichkeit im Wandel« – Untersuchungen zum Staat und zum öffentlichen Dienst. In Kooperation mit Wissenschaftler*innen anderer Länder mündet dies zunehmend in internationale Vergleiche.

In den 2010er Jahren steuert Karin Gottschall zahlreiche wichtige wissenschaftliche Beiträge zu verschiedenen Themenfeldern rund um Arbeit und Beschäftigung aus der Genderperspektive bei. So widmet sie sich zusammen mit Irene Dingeldey zum Beispiel in einem Hans-Böckler-Projekt Fragen nach dem Familienlohn im (männlichen) Ernährermodell sowie – gemeinsam mit Andrea Schäfer – in mehreren Publikationen dem Zusammenhang zwischen Arbeitsbeziehungen, Berufsstrukturen, Tertiarisierung und vertikaler Arbeitsmarktsegregation. Geschlechterfragen diskutiert sie dabei immer eingebettet in die institutionellen Rahmenbedingungen, wie sie unter anderem durch die Sozialpolitik oder auch das Bildungssystem (*knowledge economy*) gesetzt werden. Weitergeführt und vertieft werden ferner die Arbeiten zum öffentlichen Dienst und zum Staat als Arbeitgeber, insbesondere im Rahmen des Projekts »Der Wandel des Staates als Arbeitgeber: Rollen- und Selbstverständnis öffentlich Beschäftigter und ihre Interessenvertretung im internationalen Vergleich«, das Karin Gottschall im Rahmen des SFB 597 »Staatlichkeit im Wandel« bis 2014 gemeinsam mit Bernhard Kittel leitet.

Mit dem neuen Bremer SFB 1342 »Globale Entwicklungsdynamiken von Sozialpolitik«, der im Jahr 2018 seine Arbeit aufnimmt, treten neue Forschungsthemen bei Karin Gottschall in den Vordergrund. Seit dem Start dieses SFB leitet sie – gemeinsam mit Heinz Rothgang – das Teilprojekt »Transnationale Dienstleistungserbringung in der Langzeitpflege zwischen

West- und Osteuropa«. Ziel des Projekts ist es, die Einführung und Expansion der Sicherungssysteme für Langzeitpflege in Bezug auf die Dienstleistungserbringung in ausgewählten Ländern zu beschreiben und unter Beachtung der nationalen Konstellation und der internationalen Verflechtungen durch Migration zu erklären (Rothgang u. a. 2021). Auch in jüngster Zeit setzt sich die Internationalisierung ihrer Arbeit fort: Im Rahmen des durch Stefano Neri (Universität Mailand) koordinierten EU-Forschungsprojekts »SOWELL – Social dialogue in welfare services. Employment relations, labour market and social actors in the care services« (Beginn Dezember 2020) übernimmt Karin Gottschall gemeinsam mit Ruth Abramowski die Leitung eines Teilprojekts. Gemeinsam untersuchen in diesem Projekt neun kooperierende Partnerinstitutionen Arbeitsbedingungen, Arbeitsbeziehungen und die Strategien der Sozialpartner für den Bereich der Sorgearbeiten (frühkindliche Erziehung und Langzeitpflege) in Dänemark, Deutschland, Italien, den Niederlanden, der Slowakei und Spanien.

Der Blick auf die Literaturdatenbank des SOCIUM macht die beeindruckende Produktivität Karin Gottschalls deutlich: Verzeichnet werden 108 Publikationen[1] seit dem Beginn ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit Mitte der 1980er Jahre. Dabei nimmt ihre Publikationstätigkeit – und insbesondere der Anteil referierter Publikationen – im Zeitverlauf sichtbar Fahrt auf: 8 Publikationen in den 1980er Jahren und 11 Publikationen in den 1990er Jahren stehen je 42 Publikationen in den 2000er und den 2010er Jahren gegenüber – im letzten Jahrzehnt darunter schließlich die Hälfte (21) als referierte Publikationen. Einen Eindruck von der Gewichtung der in diesem Abschnitt angesprochenen Themenfelder im Oeuvre von Karin Gottschall zeigen die Titel ihrer Publikationen: Mit weitem Abstand am häufigsten (28-mal) taucht dort – über die gesamte Schaffensperiode hinweg – der Begriff »Arbeit« auf, gefolgt von »Gender« (16-mal), »Arbeitsmarkt« (12-mal) sowie »Frau«, »Staat« und »Dienstleistung(en)« (jeweils 11-mal) – Themen, denen sie in ihrer Karriere besonders treu geblieben ist.

---

1 Stand: Juli 2021, fünf Publikationen darunter sind im Erscheinen begriffen und werden in der folgenden Zählung nicht berücksichtigt.

2. Ausgewählte Einblicke in die Ergebnisse der Forschung von Karin Gottschall

Eine Darstellung und Würdigung der Forschungsbeiträge von Karin Gottschall muss sich aufgrund des Umfangs ihres Werks auf einige wesentliche Schlaglichter beschränken. Eine solche Auswahl muss notwendig willkürlich bleiben und kann weder den Anspruch erheben, der thematischen Breite des Werks Karin Gottschalls gerecht zu werden, noch der Vielzahl ihrer wissenschaftlichen Kooperationen. Im Folgenden wird daher exemplarisch der Fokus auf ihr »lebensbegleitendes« Schwerpunktthema der Geschlechterverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt gelegt.

In ihrem frühen Sammelbandbeitrag »Arbeitsmarktpolitik für Frauen? Zur Teilhabe erwerbsloser Frauen an Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen« aus dem Jahre 1987 untersucht Karin Gottschall die Frage, was die staatliche Arbeitsmarktpolitik zur Reintegration von Frauen leistet – als besonders benachteiligte Arbeitskräftegruppe, die überdurchschnittlich stark von Schrumpfungs- und Umverteilungsprozessen der Erwerbsarbeit betroffen ist (Gottschall 1987). Auf der Grundlage von amtlichen Arbeitsstatistiken sowie einer überwiegend qualitativen Studie zum Arbeitsmarkt in Hamburg skizziert sie den Umfang, die Zielgruppe sowie Chancen, Probleme und Übergänge von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM). Dabei kommt sie zu dem Schluss, dass die Partizipation von Frauen an ABM in qualitativer wie quantitativer Hinsicht unzulänglich ist. In Gottschalls Untersuchung werden zudem Grenzen und Mängel der ABM deutlich, welche mit der Diskriminierung von Frauen einhergehen, wie etwa geschlechtsspezifische Zuweisungsprozesse und fehlende Strukturen in Bezug auf die Schaffung von Dauerarbeitsplätzen. Hiermit legt sie einen Grundstein für eine geschlechtersensible Betrachtung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen, wie sie sich erst später systematisch in der Arbeitsmarktstatistik und der Evaluation arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen etabliert hat. Trotz der Grenzen und Mängel hinsichtlich der Wirksamkeit von ABM spricht sich Karin Gottschall für eine offensive Nutzung von ABM im Interesse von erwerbslosen Frauen aus, da es auch bei dieser befristeten Beschäftigungsform um die Verteilung sozialer Chancen zwischen den Geschlechtern gehe.

Mit ihren Untersuchungen zum technischen Fortschritt in Betrieben in Zusammenhang mit Frauenarbeit (beispielsweise Gottschall 1989), zu den Risiken und Chancen von Büroarbeit, zu Innovationen und zu politischen Regulierungen (zum Beispiel Gottschall 1988) lenkt Karin Gottschall schon

in den 1980er Jahren den Blick auf die besonderen Bedingungen der Frauenerwerbstätigkeit in Deutschland und entsprechende aktuelle Entwicklungen. Die Arbeiten stehen ganz im Zeichen des damals gemeinsam durch die Bundesministerien für Arbeit und Sozialordnung (BMA) und für Forschung und Technologie (BMFT) auf den Weg gebrachten Aktions- und Forschungsprogramms zur »Humanisierung des Arbeitslebens« (HdA), in dessen Rahmen zwischen 1974 und 1989 rund 1.500 Einzelvorhaben gefördert wurden (Kleinöder 2016). Während die traditionelle Humanisierungspolitik allerdings stark technikbezogen und arbeitsweltzentriert war (Pickshaus/Urban 2002: 271), wurden lebensweltliche Bedarfe, familienbezogene und gleichstellungspolitische Perspektiven in der HdA-Literatur dieser Zeit ansonsten noch kaum mitgedacht (Bosch 2015: 485).

Anfang der 1990er Jahre rücken dann die Erwerbschancen von Frauen in Zusammenhang mit Bildung in den Fokus des Interesses von Karin Gottschall. In ihrem Zeitschriftenartikel »Chancengleichheit durch Bildung? Zum Stellenwert von Weiterbildung für die Erwerbschancen von Frauen« aus dem Jahre 1991 stellt sie fest, dass strukturelle Veränderungen der Weiterbildung die Partizipationschancen für Frauen generell verbessern können. Zugleich verweist sie auf die Grenzen, welche eine solche Orientierung mit sich bringt. Sie arbeitet heraus, dass in besonderem Maße die Normierung auf voll verfügbare Arbeitskräfte sowie auf Haushalte mit eineinhalb Erwerbstätigen in Verbindung mit der unbezahlten Reproduktionsarbeit durch Frauen die Wirksamkeit von Weiterbildungen einschränkt. Aufgrund dieser historisch gewachsenen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung gelten Frauen als »defizitäre« Arbeitskräfte, was in Personaleinsatz- und Rekrutierungsstrategien deutlich wird. Gottschall zeigt, dass Weiterbildungen nur dann ihrem Anspruch auf Kompensation von Arbeitsmarktnachteilen gerecht werden können, wenn sie auch die Struktur des Ausbildungs- und Berufssystems beeinflussen, sodass Impulse einer Steuerung gegen traditionelle Strukturen gesetzt werden. Gottschall beschreibt Männer und Frauen dabei als Träger*innen einer demokratischen Gesellschaft, welche die gleichen sozialen Teilhaberechte und materiellen Teilhabevoraussetzungen haben sollten. Hierfür, so das Postulat, seien bestehende Muster der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung infrage zu stellen:

»Wenn an Weiterbildung als gesellschaftlichem Innovations- und individuellem Entwicklungspotential festgehalten werden soll, so bedarf es zu ihrer Wirksamkeit in einer demokratischen Gesellschaft für die potentiellen Träger, Männer wie Frauen,

auch gleicher sozialer Teilhaberechte und materieller Teilhabevoraussetzungen. Eine solche Option kommt dann auch nicht umhin, die bestehenden Arbeitsteilungsverhältnisse (zwischen Männern und Frauen, aber auch zwischen Staat, Wirtschaft und Gesellschaft) in Frage zu stellen.« (Gottschall 1991: 405)

Geschlechterverhältnisse und Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt bleiben in den 1990er Jahren ein Kernpunkt von Karin Gottschalls wissenschaftlicher Arbeit (etwa Gottschall 1995) und sie vermag anhand der Diskussion von Rechten und Positionen die strukturellen Bedingungen der empirischen Befunde zur Frauenerwerbsarbeit herauszuarbeiten – häufig mit Entwürfen und Forderungen für eine geschlechtergerechte(re) Gesellschaft. Einen zentralen Punkt stellen dabei die Auseinandersetzung mit dem traditionellen Normalarbeitsverhältnis und dem in (West-)Deutschland weiterhin prägenden männlichen Ernährermodell (Leitner u. a. 2004) in all seinen Verflechtungen mit der Arbeitsmarkt-, Sozial- und Familienpolitik dar.

Mit ihrem Zeitschriftenartikel »Flexible Erwerbsbürgerschaft auch für Frauen? Herausforderungen der Arbeitsmarkt-, Familien- und Bildungspolitik in Deutschland« aus dem Jahre 2002 reagiert Karin Gottschall auf die jüngere politische Orientierung an dem Leitbild der flexiblen Erwerbsbürgerschaft. Während in einigen europäischen Ländern bereits seit längerer Zeit eine aktivierende Arbeits- und Sozialpolitik verfolgt wurde, stellt Gottschall die These auf, dass die Umsetzung einer »Beschäftigung für alle« – auf die zuerst Jane Lewis mit der Figur des »adult worker model« die Aufmerksamkeit gelenkt hat (Lewis 2001) – insbesondere für die Bundesrepublik Deutschland eine große Herausforderung sei. Ihre These stützt sich erneut auf die historisch bedingte Orientierung an der Erwerbstätigkeit eines männlichen Familienernährers, welche auch im wiedervereinigten Deutschland noch präsent ist. Vor diesem Hintergrund diskutiert sie strukturelle Rahmenbedingungen und Reformoptionen für die Bereiche der Arbeitsmarkt-, Familien- und Bildungspolitik. Die Analyse zeigt, dass Erwerbsformen in Deutschland tatsächlich vielfältiger geworden sind und die Frauenerwerbstätigkeit an Umfang gewonnen hat. Dennoch bleibt das sogenannte Normalarbeitsverhältnis die dominierende Erwerbsform – insbesondere jedoch für Männer. Ebenso wird deutlich, dass die Bereiche der Arbeitsmarkt-, Familien- und Bildungspolitik stark mit eben solchen Traditionen verknüpft sind, welche auf das männliche Ernährermodell abzielen. Die Ergebnisse der Analyse zeigen, dass genau hieraus für

die BRD besondere Herausforderungen für die erfolgreiche Umsetzung von aktivierender Arbeitsmarktpolitik erwachsen:

»Die BRD hat offensichtlich einen besonderen Handlungsbedarf für eine erfolgreiche Umsetzung von aktivierender Arbeitsmarktpolitik, weil sie sich bisher an der erfolgreichen Arbeitsmarktteilhabe vor allem eines männlichen Familienernährers und weniger an einer Förderung der Erwerbsbeteiligung von Frauen orientiert hat.« (Gottschall 2002: 98)

In den 2000er Jahren erweitert Karin Gottschall ihre Untersuchungen zunehmend auf internationale Vergleiche und leistet hierdurch auch einen theoretischen Beitrag zum allgemeinen Verständnis verschiedener Erwerbssysteme, nach wie vor in Verbindung mit der Genderperspektive. In ihrem Arbeitspapier »Understanding employment systems from a gender perspective. Pitfalls and potentials of new comparative analytical frameworks« aus dem Jahre 2007 nimmt sie zum Beispiel gemeinsam mit Karen Shire verschiedene Beschäftigungssysteme aus der Genderperspektive in den Blick. Die Autorinnen verweisen darauf, dass nationale Arbeitsmärkte in fortschrittlichen Marktökonomien unterschiedlichen Einflüssen unterliegen, wie etwa der Globalisierung oder politischen sowie gesellschaftlichen Umbrüchen. Aus der Genderperspektive wird deutlich, dass neben der Deregulierung und Re-Regulierung von Beschäftigungsverhältnissen auch die Arbeitsmarktdynamiken untersucht werden müssen. Der Artikel widmet sich daher insbesondere der Frage, wie in neueren Ansätzen zur Analyse von Arbeitsmärkten der Wandel von Beschäftigungssystemen und Geschlechterverhältnissen konzipiert wird. Dazu werden drei Konzepte in den Mittelpunkt der Analyse gerückt: der politökonomische, der mikroökonomische und der wirtschaftssoziologische Ansatz. Die Ergebnisse machen deutlich, dass sich die Ansätze sowohl hinsichtlich der Identifikation wichtiger Akteure als auch hinsichtlich der Rolle, welche (Aus-)Bildungsinstitutionen zur Strukturierung von Arbeitsmärkten zugesprochen wird, unterscheiden. In Bezug auf die geschlechtsspezifischen Aspekte von Beschäftigung ergeben sich an dieser Stelle neue Erkenntnispotenziale.

In den 2000er Jahren widmet sich Karin Gottschall den besonderen Bedingungen neuer Selbstständigkeit, die in der Forschung in dieser Phase noch vergleichsweise wenig Aufmerksamkeit erfahren (zum Beispiel Gottschall/Schnell 2000; Betzelt/Gottschall 2004; Gottschall/Betzelt 2005). Vor allem lenkt sie dabei den Blick auf die Medienindustrie und Kul-

turberufe. So thematisiert der Zeitschriftenbeitrag »Freelancers in Germany's old and new media industry. Beyond standard patterns of work and life?« (2007) von Annette Henninger und Karin Gottschall mögliche Veränderungen in den Arbeits- und Lebensmustern von Freiberufler*innen in der deutschen Medienbranche. Die Arbeit gliedert sich in zwei Schritte. Zunächst analysieren die Autorinnen, wie freiberuflich Tätige in die deutschen Arbeitsmarktregelungen integriert wurden. In einem zweiten Analyseschritt geht es darum, ob freiberuflich Tätige in der deutschen Medienbranche in das Bild der Workaholics passen. Interviews mit Freiberufler*innen weisen entgegen einer gängigen Vorstellung darauf hin, dass nur eine Minderheit bewusst die Grenzen zwischen Arbeit und Leben verwischt hat, während die Mehrheit immer noch eine klare Linie zwischen Arbeit und Leben zieht. Die Ergebnisse zeigen, dass es in allen drei untersuchten Ländern, Deutschland, Großbritannien und den USA, hohe Frauenanteile im Bereich der Freiberuflichkeit gibt, was auf eine Annäherung an die Gleichstellung der Geschlechter hindeuten könnte. In Großbritannien, vor allem aber in den USA, fehlt es Medienschaffenden an berufsständischen Organisationen und dem Anspruch auf arbeitsrechtlichen Schutz oder soziale Absicherung: Damit gleichen sie sich anderen gefährdeten Gruppen an. Im Fall von Deutschland zeigt der Beitrag, dass Medienschaffende besonders unter einem »Zwischenstatus« leiden, insofern sie weder in der Position einer klassischen selbstständigen Profession noch in der eines abhängig Beschäftigten gut abgesichert sind. Vor allem bezüglich der Frage der (häufig unzureichenden) Alterssicherung von Selbstständigen haben die Ergebnisse bis heute nichts an Aktualität verloren. In einen »Zwischenstatus« geraten aber auch, wie andere Arbeiten von Karin Gottschall zeigen, Beschäftigte des öffentlichen Dienstes: Hier ist es die zunehmende Vermarktlichung, die zu einer Veränderung der Werthaltungen der Beschäftigten führt und zur Folge hat, dass das Rollenbild öffentlich Beschäftigter »weder dem Idealtyp des traditionellen ›Staatsdieners‹ noch dem des marktlichen ›Dienstleisters‹« entspricht (Gottschall u. a. 2017: 103).

Die Aufmerksamkeit für die Gründe fehlender Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt führt Karin Gottschall in den 2010er Jahren schließlich zu einer verstärkten Befassung mit Erwerbseinkommen (Schäfer u. a. 2012; Schäfer/Gottschall 2015, 2016) und insbesondere mit der Figur des Familienlohns. In dem gemeinsam mit Tim Schröder veröffentlichten Zeitschriftenartikel »›Familienlohn‹ – Zur Entwicklung einer wirkmächtigen Normierung geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung« (2013; auch

Schröder/Schäfer 2013) setzt sie sich mit der historischen Entwicklung des Mannes als Familienernährer auseinander und zeigt auf, dass das mit dem Familienernährermodell in Westdeutschland verbundene Versprechen der Stabilität und des Wachstums für die gesellschaftliche Mitte spätestens mit Beginn der 2000er Jahre gebrochen wird:

»Nun ist das traditionelle Ernährermodell in Deutschland im letzten Jahrzehnt von verschiedenen Seiten unter Druck geraten. Zu nennen sind nicht nur steigende Frauenerwerbsbeteiligung, Pluralisierung von Lebensformen und eine höhere Akzeptanz und rechtliche Festschreibung von Gleichstellung. Vielmehr schwinden auch die Chancen von (männlichen) Erwerbstätigen, in flexibilisierten Arbeitsmärkten in Industrie und expandierendem Dienstleistungssektor einen Lohn zu erzielen, der eine Familie ernährt. Ursächlich hierfür sind: die Ausweitung von Beschäftigungsformen, die nicht mehr den Standards des Normalarbeitsverhältnisses folgen, sinkende Tarifbindung, Ausweitung von Niedriglohnbeschäftigung und strukturelle Langzeitarbeitslosigkeit.« (Gottschall/Schröder 2013: 166)

Diese Entwicklungen rufen das Schwinden des männlichen Ernährermodells hervor und ersetzen dieses durch ein neues Leitbild: »Erwerbstätigkeit für alle«. Das neue Leitbild des individualisierten Erwerbsbürgers bzw. der Erwerbsbürgerin oder des »adult worker« soll ohne Zuschreibung eines spezifischen Geschlechts oder einer vorgesehenen Lebens- oder Familienform auskommen. Die Autorin und der Autor kritisieren an dieser Stelle allerdings die politisch inkonsistente Umsetzung, die geschlechtsspezifischen Erwerbsarbeitsstrukturen sowie die Reproduktionsblindheit des neuen Leitbildes. Sie skizzieren, wie ein alternatives neues Leitbild aussehen könnte, welches Männer und Frauen eine Existenzsicherung sowie eine gleichberechtigte Teilhabe an Erwerbsarbeit und Familie ermöglichen kann. Dabei nehmen sie nicht nur die Verteilung der Arbeit zu einem bestimmten Zeitpunkt, sondern auch den Lebensverlauf in den Blick – eine Perspektive, die in Bremen spätestens seit dem erfolgreichen Sonderforschungsbereich 186 »Statuspassagen und Risikolagen im Lebensverlauf« (1988 bis 2001) stark vertreten ist. Der Beitrag steht insofern exemplarisch für die Art und Weise, wie Karin Gottschall die Bremer Forschungsthemen aufgegriffen und in ihrer eigenen Forschung weiterentwickelt hat. Zugleich fügt sich ihre Arbeit hier in allgemeine Entwicklungen der Gleichstellungsforschung ein, die sich im Anschluss an den ersten Gleichstellungsbericht für Deutschland (Deutscher Bundestag 2011) in der letzten Dekade zunehmend die Lebensverlaufsperspektive zu eigen gemacht hat. Karin Gottschall hat darüber hinaus aber auch strategisch für eine Fortführung der

Lebenslaufforschung in Bremen gesorgt, unter anderem durch den von ihr verantworteten Antrag auf eine einschlägige FIS-Stiftungsprofessur zu lebenslauforientierter Sozialpolitik, die mit Simone Scherger besetzt werden konnte. Zudem hat sie zusammen mit Kolleg*innen aus dem SOCIUM die Forschung zu (Fraktionen der) Mittelschichten vorangetrieben, zuletzt in einem DFG-Projekt zu deren »Lebensführung als investiver Statusarbeit« (Kumkar u. a. 2021).

Abschließend sei auf eine aktuelle Publikation verwiesen, in der Karin Gottschall Empirie und Theorie zu ihrem »Lebensthema« Frauenerwerbstätigkeit in beispielhafter Weise verknüpft. In ihrem Handbuchbeitrag »Arbeit, Beschäftigung und Arbeitsmarkt aus der Genderperspektive« aus dem Jahre 2018 stellt sie die komplexe Entwicklung der Diskursgeschichte, die theoretischen Debatten, empirischen Erkenntnisse sowie den gesellschaftlichen Wandel Deutschlands in übersichtlicher Form in verdichteten Schritten dar. In diesem analytischen Gerüst betrachtet sie in einem ersten Schritt die traditionelle Sichtweise der Arbeitssoziologie und Arbeitsmarktforschung auf weibliche Arbeitskräfte als »Problemgruppe«. Die Kritik der Frauenforschung in den 1970er und 1980er Jahren zielte in diesem Diskurs vor allem auf den eingeschränkten Begriff der Arbeit als Erwerbsarbeit sowie die damit einhergehenden Folgen. In einem weiteren Schritt, welchen Gottschall unter dem Stichwort »Gender matters« untersucht, führt sie verschiedene neuere Erklärungskonzepte zur Strukturierung von Arbeit durch Geschlecht an. Die Gemeinsamkeit aller Ansätze besteht in einer auf der Meso-Ebene der Institutionen angesiedelten analytischen Perspektive, welche die Identifikation von relativ dauerhaften Reproduktionsmechanismen von Geschlechterhierarchien und -differenzen im Erwerbsleben ermöglicht. Im letzten Schritt der Analyse verweist Gottschall schließlich auf verbleibende Forschungsbedarfe und Anforderungen an eine gendersensible Arbeitsförderung, denn:

> »In den auf Chancengleichheit verpflichteten westlichen Gesellschaften ist die Ungleichstellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und in Betrieben politisch nicht ohne Weiteres zu legitimieren« (Gottschall 2018: 362); »mit dem Wandel von Arbeits- und Geschlechterverhältnissen geht zugleich eine Neubestimmung der Rolle von ökonomischer Existenzsicherung im Lebenslauf und der Definition des Privaten einher.« (ebd.: 385)

Geschlechterungleichheiten und die Frage, wie das Postulat der Chancengleichheit in Familie und Arbeitsmarkt realisiert werden kann, werden damit weiter Gegenstand von Forschung und Politik bleiben (müssen).

3. Karin Gottschalls Beitrag zur soziologischen Theoriebildung

In diesem Abschnitt verlagern wir den Fokus von spezifischen Schlüsselwerken auf die breiteren theoretischen Beiträge der Arbeit von Karin Gottschall im historischen Kontext der feministischen Forschung. Unsere Perspektive auf die Entwicklung der feministischen Forschung und auf den Beitrag von Karin Gottschall ist freilich subjektiv. Bis weit in die 1970er Jahre hinein war in der deutschen Soziologie die Untersuchung sozialer Ungleichheiten auf die Erforschung von Klassenungleichheiten ausgerichtet. Vor dem Hintergrund dieses etablierten wissenschaftlichen Erkenntnisinteresses begründete die damalige feministische Forschung die sozialwissenschaftliche Geschlechterforschung weitgehend als parallele Teildisziplin. In den Anfängen ging es darum, Gender als ein Studienfeld auf Augenhöhe mit anderen Teildisziplinen in den Sozialwissenschaften zu etablieren. Ab den 1980er Jahren wurde Geschlecht als Wissenskategorie zur Analyse von sozialen Ungleichheitslagen zunehmend auch in der Mainstream-Ungleichheitsforschung einbezogen, ohne dass jedoch eine systematische Rezeption des reichen Forschungsbestands der Gender Studies erfolgte. Karin Gottschall schlug bereits in ihrer Dissertation (Gottschall 1990) einen anderen Weg ein, mit dem Ziel, Gender in den Mainstream der sozialwissenschaftlichen Forschung zu integrieren. Dies begann mit ihren Arbeiten zur Industriesoziologie, die sich bis dahin fast ausschließlich auf den männlichen Industriefacharbeiter konzentriert hatte. Ihre ersten Beiträge bestanden darin, den Fokus auf weibliche Beschäftigte im Angestelltenbereich (Gottschall u. a. 1989; Gottschall 1990) und im späteren Verlauf auf den Dienstleistungssektor (Gottschall 2001) zu richten. Zwar begann sie mit der Art von Arbeitsplatzstudien, die zu dieser Zeit in der Industriesoziologie üblich waren, aber im Laufe ihrer Forschung in den 1990er Jahren übte sie einen viel breiteren Einfluss auf das Feld aus, indem sie den Zusammenhang von betrieblicher Arbeitsorganisation sowie der Strukturierung von Arbeitsmarktinstitutionen mit Sozialpolitik in ihre Analyseperspektive integrierte (Gottschall/Dingeldey 2000; Gottschall 2002, 2003; Gottschall/Bird 2003). Als Resultat ermöglichte sie ein umfassendes Verständnis der Ursprünge geschlechtsspezifischer Ungleichheiten und davon, wie diese intersektional mit der sozialen Klasse in Verbindung stehen.

Die als Buch erschienene Habilitationsschrift von Karin Gottschall (2000) war ein entscheidender Schritt dahin, die Geschlechterforschung in

den Mainstream der Untersuchung sozialer Ungleichheiten einzubetten. Im Rahmen einer Analyse sämtlicher zeitgenössischer Theorien zu sozialen Ungleichheiten brachte sie die Erkenntnisse von zwei Jahrzehnten Geschlechterforschung in den Mainstream sozialer Theorien mit ein. Indem sie ein breiteres Verständnis sozialer Ungleichheiten forderte, entwickelte sie ein Konzept komplexer Ungleichheiten und fundierte die intersektionale Analyse sozialer Ungleichheiten in der deutschen Soziologie. Hier liegt vielleicht der bedeutendste Beitrag der Arbeit von Karin Gottschall, der eine neue Generation feministischer Wissenschaft prägen sollte. Gender sollte nicht länger ein alleinstehendes Studienobjekt bzw. eine für sich stehende Analysekategorie sein, welche lediglich in den Gender Studies und den Gender-Sektionen der wissenschaftlichen Gesellschaften Berücksichtigung findet, sondern als wesentlicher Ansatz zur Weiterentwicklung der Gesellschaftstheorie insgesamt beitragen.

Im Zentrum von Karin Gottschalls Habilitationsschrift standen die Auswirkungen des postindustriellen Wandels auf die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und die soziale Organisation der häuslichen Sphäre der unbezahlten Arbeit. Der Postindustrialismus, so argumentierte sie, eröffnete Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen in neuen ökonomischen Aktivitäten, während soziale Institutionen weiterhin auf den Ausschluss von Frauen hinwirkten, indem sie ihnen die Verantwortung für unbezahlte häusliche Arbeit übertrugen. Das Ergebnis war eine stärkere Polarisierung der Erwerbs- und Lebenschancen zwischen Frauen verschiedener gesellschaftlicher Schichten. Dieser doppelte Prozess von Inklusion und Exklusion könne demnach nur verstanden werden, wenn aufbauend auf dem damaligen Stand der sozialen Ungleichheitsforschung und der feministischen (Frauen-)Forschung eine Klassenanalyse die Kategorie Geschlecht systematisch einbeziehe. Dieser Schritt erforderte die Erweiterung der traditionellen Kategorien der Sozialstrukturanalyse um Variablen, die für die Lebenschancen von Frauen von besonderer Bedeutung sind – Familienstand, Vorhandensein von Kindern und Veränderungen im Erwerbs- und Lebensverlauf.

Spätere Arbeiten von Karin Gottschall sollten Gender in die führenden Debatten ihrer Zeit im Bereich der industriellen Beziehungen und Sozialpolitikforschung einbeziehen. Anknüpfend an Untersuchungen ihrer Bremer Kollegin Helga Krüger zeigte sie etwa, dass die Analyse einer der zentralen Institutionen des deutschen Modells der Arbeitsbeziehungen – des

dualen Berufsbildungssystems – die Koexistenz eines schulischen Berufsbildungsweges ignorierte, der die berufliche Positionierung von Frauen in Arbeitsmarktsegmente mit feminisierten Berufen mit einer eingeschränkten sozialen Mobilität bewirkte (Shire/Gottschall 2007; Haasler/Gottschall 2015). Aufbauend auf Arbeiten von Ilona Ostner verdeutlichte sie zudem, dass die Wohlfahrtsstaatsforschung den Pflegebereich und die Familienpolitik ignorierte (Gottschall 1999) und zeigte die Folgen wohlfahrtsstaatlicher Reformpolitik insbesondere mit Fokus auf die Frauen (Dingeldey/Gottschall 2001; Gottschall/Dingeldey 2000). In jüngerer Zeit hat sie den Einfluss industrieller Beziehungen auf Geschlechtersegregation und Einkommensungleichheiten noch detaillierter untersucht (Schäfer u. a. 2012; Schäfer/Gottschall 2015) und zudem gezeigt, dass der Prozess der Dualisierung von Beschäftigung nicht lediglich ein Produkt der Dezentralisierung von Tarifverhandlungen ist, sondern längerfristige Segmentierungen in den Arbeitsbeziehungen umfasst, allerdings mit wichtigen länderübergreifenden Variationen (Kroos/Gottschall 2012). Karin Gottschalls herausragender Einfluss auf eine geschlechtersensible Beschäftigungs- und Sozialpolitikforschung dokumentiert sich darin, dass sie an praktisch allen neueren Handbüchern und Bänden mitgewirkt oder diese sogar mit herausgegeben hat, die den aktuellen Stand der Forschung in den Bereichen Sozialpolitik, Arbeit und Beschäftigung zum Thema haben (Gottschall/Voß 2003; Gottschall/Dingeldey 2016; Gottschall 2018; Gottschall 2019; Gottschall/Tepe 2021). Ihre Arbeiten über komplexe Ungleichheiten und die Einbeziehung der Geschlechterperspektive in die Sozialwissenschaften sind international anerkannt, wie ihre Beiträge zu wichtigen internationalen Forschungsbänden über Geschlecht, Arbeit, Beschäftigung und Sozialpolitik eindrucksvoll unterstreichen (Gottschall/Bird 2003; Walby u. a. 2007; Gottschall/Dingeldey 2016).

Karin Gottschall steht stellvertretend für eine Generation der *post-second wave* von feministischen Forscher*innen – zu der die Autorinnen dieses Beitrags sich auch zählen – die in ihrer eigenen wissenschaftlichen Laufbahn, dank der Gründerinnengeneration einer soziologisch fundierten Geschlechterforschung, eine verbesserte Chancengleichheit erleben durfte. Als Karin Gottschall die Arbeit ihrer Vorgängerinnen fortsetzte, sah sie sich mit Theorien von Arbeit und Wohlfahrt konfrontiert, die sich nach wie vor fast ausschließlich auf das männliche Leitbild des Facharbeiters und Ernährers konzentrierten. Trotz des Fortschrittes in der Etablierung einer soziologisch fundierten Geschlechterforschung traf sie auch auf ein Berufsfeld, das

feministische Erkenntnisgewinne nicht vollständig als Wissensfortschritt akzeptiert hatte. Das Forschungsprogramm, das Karin Gottschall von den 1990er Jahren an initiierte, hat im Rückblick die Geschlechterperspektive mit Bezug auf die sozialen Kategorien Arbeit, Bildung und Wohlfahrt im Mainstream der soziologischen Forschung verankert.

Die Geschlechterforschung steht nun vor neuen Herausforderungen, die sich aus den fortschreitenden Prozessen der ökonomischen und gesellschaftlichen Globalisierung ergeben. Diese haben neue Spaltungen und Konfliktlinien mit Blick auf die Gleichstellung der Geschlechter zur Folge. Nun wird sichtbar, dass die intersektionale Ungleichheitsforschung um die ethnischen und migrationsbezogenen Unterschiede zwischen Frauen erweitert werden muss. Karin Gottschall beendet ihren aktiven Dienst an der Universität Bremen mit einem Vorhaben, das genau diese erweiterte intersektionale Geschlechterforschung vorantreibt – ein Vorhaben im Rahmen des Bremer SFB 1342 »Globale Entwicklungsdynamiken von Sozialpolitik«, das sich mit migrantischen Pflegedienstleister*innen beschäftigt (Rothgang u. a. 2021). Als (vorerst) letzten Akt in ihrer wissenschaftlichen Karriere legt Karin Gottschall somit den Grundstein für eine transnationale Geschlechterforschung im 21. Jahrhundert.

4. Exzellente Forschung, Nachwuchsförderung, professions- und gesellschaftspolitisches Engagement – eine glückliche Verbindung

Wer Karin Gottschalls Verdienste für die Soziologie, die Geschlechterforschung und die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitikforschung in Deutschland würdigen will, darf sich jedoch nicht nur auf wissenschaftliche Publikationen und eingeworbene Drittmittel beschränken. Was ihre Arbeit ebenfalls auszeichnet, ist ihre Bereitschaft, sich mit hohem zeitlichen Engagement in Leitungsaufgaben im Rahmen der universitären Selbstverwaltung und insbesondere der Nachwuchsförderung einzubringen. Durch die Betreuung von Doktorand*innen, aber auch umfangreiche Lehre mit den Schwerpunkten Soziologie des sozialen Wandels, Arbeits-, Berufs- und Bildungssoziologie, Sozialpolitikforschung und Gender Studies sowie ihren Einsatz für die Internationalisierung der sozialpolitischen Studiengänge hat sie viele Kohorten von Studierenden und jungen Wissenschaftler*innen an den

Universitäten Göttingen und Bremen geprägt. Sie hatte Führungsrollen in den Graduiertenschulen »Graduate School of Social Sciences« (GSSS) und in der durch die Exzellenzinitiative geförderten »Bremen International Graduate School of Social Sciences« (BIGSSS) inne, koordiniert seit 2010 das Austauschprogramm »European Master in Labour Studies« (MELS/MEST) an der Universität Bremen und war federführend an der Entwicklung des Doppelabschlussprogramms »European Master in Labour Studies and Social Policy« zwischen der Universität Bremen und der Universität Mailand beteiligt.

Mindestens ebenso wichtig ist jedoch ihr Beitrag zur Weiterentwicklung der Disziplin über ihre Funktionen in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS) als Fachgesellschaft sowie in der Weiterentwicklung der Wissenschaftsförderung durch ihre Funktionen in der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG). Zu erwähnen sind hier insbesondere die langjährige Arbeit im Konzil der Deutschen Gesellschaft für Soziologie und im Vorstand der Sektion Sozialpolitik der DGS, in der DFG die Arbeit im Fachkollegium 111 Sozialwissenschaften und die aktuellen, 2020 übernommenen ehren-, aber auch verantwortungsvollen Aufgaben im DFG-Senatsausschuss und -Bewilligungsausschuss für die Sonderforschungsbereiche. Die Entwicklung der einschlägigen wissenschaftlichen Szene hat sie über viele Jahre durch Mitarbeit in diversen Steuerungs- und Beratungsgremien, etwa im Wissenschaftszentrum Berlin (WZB) oder im Deutschen Jugendinstitut (DJI), maßgeblich mitgeprägt.

Parallel zu ihrer Etablierung in den höchsten Ebenen exzellenter Wissenschaft, wie sie sich in der Mitwirkung in den Bremer Sonderforschungsbereichen sowie hochrangigen Publikationen dokumentiert, und trotz der einflussreichen und zeitraubenden Tätigkeiten in DGS, DFG und anderen Wissenschaftsorganisationen, hat Karin Gottschall immer großen Wert darauf gelegt, die Interdisziplinarität der Sozialpolitikforschung zu unterstützen, aber auch darauf, ihre Forschung in den Dienst von Politik und Gesellschaft zu stellen. Hiervon zeugt eine große Zahl politiknaher und anwendungsorientierter Veröffentlichungen in Form von Arbeitspapieren, Sammelbänden und Policy Papers. Auch durch Vorträge in Schulen versucht Karin Gottschall, sozial- und geschlechterpolitische Themen in die Gesellschaft zu bringen. Hervorzuheben sind aber vor allem auch Karin Gottschalls Tätigkeiten in einschlägigen Beiräten wie dem Wissenschaftlichen Beirat der Hans-Böckler-Stiftung und dem Redaktionsbeirat der Zeitschrift »WSI-Mitteilungen« sowie dem Beirat des »Fördernetzwerks

interdisziplinäre Sozialpolitikforschung« (FIS) beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). Gefördert durch die FIS-Initiative des BMAS bauen die Universitäten Bremen und Duisburg-Essen seit Mai 2021 gemeinsam das »Deutsche Institut für Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung« (DIFIS) auf, eine Einrichtung für Forschung, Vernetzung und Transfer im Bereich der Sozialpolitik, für die sich Karin Gottschall besonders eingesetzt hat. Den Verfasserinnen des vorliegenden Beitrags ist es eine besondere Freude, gemeinsam mit Karin Gottschall an diesem Vorhaben beteiligt zu sein und hierdurch auch in den kommenden Jahren vielfältige Anlässe zur Begegnung und zum Austausch zu haben. Gerade in den Feldern der Gleichstellung und der Sozialpolitik hat diese von Karin Gottschall mit allen diesen Aktivitäten auch immer verfolgte *third mission* eine große gesellschaftliche Bedeutung. Karin Gottschall ist insofern in jeder Hinsicht ein wirklicher Glücksfall – ihre Verdienste im Zusammenspiel von Forschung, Lehre, Wissenschaftspolitik und Transfer können kaum überschätzt werden!

Literatur

Betzelt, Sigrid/Gottschall, Karin (2004): Publishing and the new media professions as forerunners of pioneer work and life patterns. In: Janet Zollinger Giele/Elke Holst (Hg.): *Changing life patterns in western industrial societies*, Amsterdam: Elsevier, S. 257–280.

Bosch, Gerhard (2015): Eine neue Ordnung der Arbeit: Herausforderungen für die Politik. In: Reiner Hoffmann/Claudia Bogedan (Hg.): *Arbeit der Zukunft. Möglichkeiten nutzen – Grenzen setzen*, Frankfurt a. M.: Campus, S. 480–499.

Castel, Robert/Dörre, Klaus (Hg.) (2009): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt a. M./New York: Campus.

Deutscher Bundestag (2011): *Neue Wege – Gleiche Chancen: Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung*, Bundestags-Drucksache 17/6240. Berlin: BMFSFJ.

Dingeldey, Irene/Gottschall, Karin (2001): Alte Leitbilder und neue Herausforderungen: Arbeitsmarktpolitik im konservativ-korporatistischen Wohlfahrtsstaat, *Aus Politik und Zeitgeschichte,* Jg. 2001, H. 21, S. 31–38.

Gottschall, Karin (1983): Zur ambivalenten Lebens- und Studiensituation von Studentinnen. In: Ursula Bock/Anne Braszeit/Christiane Schmerl (Hg.): *Frauen an den Universitäten. Zur Situation von Studentinnen und Hochschullehrerinnen in der männlichen Wissenschaftshierarchie*, Frankfurt a. M.: Campus, S. 17–27.

Gottschall, Karin (1987): Arbeitsmarktpolitik für Frauen? Zur Teilhabe erwerbsloser Frauen an Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen. In: Hedwig Rudolph/Helga Manthey/Christine Mayer (Hg.): *Ungeschützte Arbeitsverhältnisse. Frauen zwischen Risiko und neuer Lebensqualität*, Hamburg: VSA, S. 42–52.

Gottschall, Karin (1988): Rationalisierung und weibliche Arbeitskraft. Anmerkungen zu androzentristischen Verzerrungen in der Industrie- und Angestelltensoziologie am Beispiel der Entwicklung der Frauenarbeit im Büro, *Zeitschrift für Frauenforschung*, Jg. 6, H. 4, S. 39–46.

Gottschall, Karin (1989): Einsatz neuer Bürotechnologien und Beschäftigungsperspektiven von Frauen in Klein- und Mittelbetrieben. Frauenförderung als arbeits- und gesellschaftspolitische Herausforderung. In: Georg Aichholzer/Gerd Schienstock (Hg.): *Arbeitsbeziehungen im technischen Wandel. Neue Konfliktlinien und Konsensstrukturen*, Berlin: edition sigma, S. 167–182.

Gottschall, Karin (1990): *Frauenarbeit und Bürorationalisierung. Zur Entstehung geschlechtsspezifischer Trennungslinien in großbetrieblichen Verwaltungen*. Frankfurt a. M./New York: Campus.

Gottschall, Karin (1991): Chancengleichheit durch Bildung? Zum Stellenwert von Weiterbildung für die Erwerbschancen von Frauen, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Schwerpunktheft »Berufliche Erwachsenenbildung«*, Jg. 24, H. 2, S. 396–408.

Gottschall, Karin (1995): Geschlechterverhältnis und Arbeitsmarktsegregation. In: Regina Becker-Schmidt/Gudrun-Axeli Knapp (Hg.): *Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften*, Frankfurt a. M.: Campus, S. 125–162.

Gottschall, Karin (1999): Erwerbstätigkeit und Elternschaft als Gegenstand soziologischer Forschung, *Zeitschrift für Frauenforschung*, Jg. 17, H. 3, S. 19–32.

Gottschall, Karin (2000): *Soziale Ungleichheit und Geschlecht. Kontinuitäten und Brüche, Sackgassen und Erkenntnispotentiale im deutschen soziologischen Diskurs*. Opladen: Leske + Budrich.

Gottschall, Karin (2001): Zwischen tertiärer Krise und tertiärer Zivilisation. Zur sozialwissenschaftlichen Analyse von Dienstleistungsgesellschaften, *Berliner Journal für Soziologie*, Jg. 11, H. 2, S. 217–235.

Gottschall, Karin (2002): Flexible Erwerbsbürgerschaft auch für Frauen? Herausforderungen der Arbeitsmarkt-, Familien- und Bildungspolitik in Deutschland, *ARBEIT. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik*, Jg. 11, H. 2, S. 89–100.

Gottschall, Karin (2003): Erziehung und Bildung im deutschen Sozialstaat. Besonderheiten und Reformbedarf im europäischen Vergleich. In: Kathrin Heinz/Barbara Thiessen (Hg.): *Feministische Forschung. Nachhaltige Einsprüche*, Opladen: Leske + Budrich, S. 145–170.

Gottschall, Karin (2018): Arbeit, Beschäftigung und Arbeitsmarkt aus der Genderperspektive. In: Fritz Böhle/G. Günter Voß/Günther Wachtler (Hg.): *Handbuch Arbeitssoziologie. Akteure und Institutionen*, Bd. 2, Wiesbaden: Springer VS, S. 361–395.

Gottschall, Karin (2019): Gender und Sozialpolitik. In: Herbert Obinger/Manfred G. Schmidt (Hg.): *Handbuch Sozialpolitik*, Wiesbaden: Springer, S. 473–491.

Gottschall, Karin/Betzelt, Sigrid (2005): Flexible Bindungen – prekäre Balancen. Ein neues Erwerbsmuster bei hochqualifizierten Alleindienstleistern. In: Martin Kronauer/Gudrun Linne (Hg.): *Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität*, Berlin: edition sigma, S. 275–294

Gottschall, Karin/Bird, Katherine (2003): Family leave policies and labor market segregation in Germany. Reinvention or reform of the male breadwinner?, *Review of Policy Research – Special Issue on Gender and Work Place Policies*, Jg. 20, H. 1, S. 115–134.

Gottschall, Karin/Dingeldey, Irene (2000): Arbeitsmarktpolitik im konservativ-korporatistischen Wohlfahrtsstaat. Auf dem Weg zu reflexiver Deregulierung? In: Stephan Leibfried/Uwe Wagschal (Hg.): *Der deutsche Sozialstaat. Bilanzen – Reformen – Perspektiven*, Frankfurt a. M.: Campus, S. 306–339.

Gottschall, Karin/Dingeldey, Irene (2016): Work and social policy. In: Stephen Edgell/Heidi Gottfried/Edward Granter (Hg.): *The SAGE handbook of the sociology of work and employment*, Los Angeles: SAGE, S. 541–556.

Gottschall, Karin/Pfau-Effinger, Birgit (Hg.) (2002): *Zukunft der Arbeit und Geschlecht. Diskurse, Entwicklungspfade und Reformoptionen im internationalen Vergleich*. Wiesbaden: VS Verlag.

Gottschall, Karin/Schnell, Christiane (2000): Alleindienstleister in Kulturberufen. Zwischen neuer Selbständigkeit und alten Abhängigkeiten, *WSI-Mitteilungen*, Jg. 53, H. 12, S. 804–810.

Gottschall, Karin/Schröder, Tim (2013): »Familienlohn« – Zur Entwicklung einer wirkmächtigen Normierung geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung, *WSI-Mitteilungen*, Jg. 66, H. 3, S. 161–170.

Gottschall, Karin/Tepe, Markus (2021, im Erscheinen): The welfare state as employer. In: Daniel Béland/Kimberly Morgan/Herbert Obinger/Christopher Pierson (Hg.): *The Oxford handbook of the welfare state*, 2., überarbeitete Aufl., Oxford: Oxford University Press.

Gottschall, Karin/Voß, Günter (Hg.) (2003): *Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag*. München: Rainer Hampp Verlag.

Gottschall, Karen/Jacobsen, Heike/Schütte, Ilse (1989): *Weibliche Angestellte im Zentrum betrieblicher Innovation. Die Bedeutung neuer Bürotechnologien für die Berufsperspektiven von Frauen in Klein- und Mittelbetrieben*. Stuttgart: Kohlhammer.

Gottschall, Karin/Häberle, Andreas/Heuer, Jan-Ocko/Hils, Sylvia (2017): »Effizienz, Kundenorientierung, Flexibilität, Transparenz […] – dadurch verkaufen wir uns ja sozusagen«: Werthaltungen im öffentlichen Dienst in Deutschland in marktnahen und marktfernen Bereichen. In: Patrick Sachweh/Sascha Münnich (Hg.): *Kapitalismus als Lebensform?* Wiesbaden: Springer VS, S. 81–106.

Haasler, Simone R./Gottschall, Karin (2015): Still a perfect model? The gender impact of vocational training in Germany, *Journal of Vocational Education & Training (JVET)*, Jg. 67, H. 1, S. 78–92.

Henninger, Annette/Gottschall, Karin (2007): Freelancers in Germany's old and new media industry. Beyond standard patterns of work and life?, *Critical Sociology*, Jg. 33, H. 1/2, S. 43–71.

Kleinöder, Nina (2016): *»Humanisierung der Arbeit« – Literaturbericht zum »Forschungsprogramm zur Humanisierung des Arbeitslebens«* (Working Paper Forschungsförderung Nr. 008, Februar 2016). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Kroos, Daniela/Gottschall, Karin (2012): Dualization and gender in social services. The role of the state in Germany and France. In: Patrick Emmenegger/Silja Häusermann/Bruno Palier/Martin Seeleib-Kaiser (Hg.): *The age of dualization. The changing face of inequality in deindustrializing societies*, Oxford: Oxford University Press, S. 100–123.

Kumkar, Nils C. /Holubek, Stefan/Gottschall, Karin/Hollstein, Betina/Schimank, Uwe (2021, im Erscheinen): *Die beharrliche Mitte*. Wiesbaden: Springer VS.

Leitner, Sigrid/Ostner, Ilona/Schratzenstaller, Margit (Hg.) (2004): *Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch. Was kommt nach dem Ernährermodell?* Wiesbaden: VS Verlag.

Lewis, Jane (2001): The decline of the male breadwinner model: Implications for work and care, *Social Politics*, Jg. 8, H. 2, S. 152–169.

Pickshaus, Klaus/Urban, Hans-Jürgen (2002): Perspektiven gewerkschaftlicher Arbeitspolitik. Plädoyer für eine neue Humanisierungsoffensive, *Gewerkschaftliche Monatshefte*, Jg. 2002, H. 10/11, S. 631–639.

Rothgang, Heinz/Gottschall, Karin/Safuta, Anna/Noack, Kristin/Seiffarth, Marlene/Storath, Greta-Marleen (2021): *Migrantization of long-term care provision in Europe. A comparative analysis of Germany, Italy, Sweden, and Poland* (SOCIUM SFB 1342 WorkingPaper 11/2021). Bremen: SOCIUM, SFB 1342.

Schäfer, Andrea/Gottschall, Karin (2015): From wage regulation to wage gap. How wage-setting institutions and structures shape the gender wage gap across three industries in 24 European countries and in Germany, *Cambridge Journal of Economics*, Jg. 39, H. 2, S. 467–496.

Schäfer, Andrea/Gottschall, Karin (2016): Zahlt sich Akademisierung aus? Geschlechtsspezifische Lohnniveaus und Erträge von höherer Bildung in Pflege- und ärztlichen Berufen, *ARBEIT. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik*, Jg. 25, H. 3/4, S. 125–145.

Schäfer, Andrea/Tucci, Ingrid/Gottschall, Karin (2012): Top down or bottom up? A cross-national study of vertical occupational sex segregation in 12 European countries. In: Fredrik Teigen (Hg.): *Firms, boards and gender quotas: comparative perspectives*, Bingley: Emerald, S. 3–43.

Schröder, Tim/Schäfer, Andrea (2013): Wer erhält einen Ernährerlohn? Befunde nach Region und Geschlecht, *WSI-Mitteilungen,* Jg. 66, H. 3, S. 171–181.

Shire, Karen A./Gottschall, Karin (2007): *Understanding employment systems from a gender perspective. Pitfalls and potentials of new comparative analytical frameworks* (ZeS-Arbeitspapier 6/2007). Bremen: Zentrum für Sozialpolitik.

Walby, Sylvia/Gottfried, Heidi/Gottschall, Karin/Osawa, Mari (Hg.) (2007): *Gendering the knowledge economy. Comparative perspectives*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Schriften von Karin Gottschall

1983

Zur ambivalenten Lebens- und Studiensituation von Studentinnen. In: Ursula Bock/Anne Braszeit/Christiane Schmerl (Hg.): *Frauen an den Universitäten. Zur Situation von Studentinnen und Hochschullehrerinnen in der männlichen Wissenschaftshierarchie*, Frankfurt a. M.: Campus, S. 17–27.

1985

Computerunterstützte Verwaltung. Auswirkungen der Reorganisation von Routinearbeiten (Schriftenreihe »Humanisierung des Arbeitslebens«/60). Frankfurt a. M.: Campus (zusammen mit Otfried Mickler und Jürgen Neubert).

Frauen und Arbeitsmarktpolitik. Zur Teilhabe erwerbsloser Frauen an Weiterbildungs- und Beschäftigungsmaßnahmen in Hamburg (Forschungsbericht). Göttingen: Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI).

1987

Arbeitsmarktpolitik für Frauen? Zur Teilhabe erwerbsloser Frauen an Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen. In: Hedwig Rudolph/Helga Manthey/Christine Mayer (Hg.): *Ungeschützte Arbeitsverhältnisse. Frauen zwischen Risiko und neuer Lebensqualität*, Hamburg: VSA, S. 42–52.

Frauen auf dem Arbeitsmarkt – wachsende Risiken oder neue Chancen? In: Ansgar Weymann (Hg.): *Bildung und Beschäftigung. Grundzüge und Perspektiven des Strukturwandels. Sonderband 5 Soziale Welt*, Göttingen: Otto Schwartz, S. 255–280 (zusammen mit Jürgen Müller).

1988

Rationalisierung und weibliche Arbeitskraft. Anmerkungen zu androzentristischen Verzerrungen in der Industrie- und Angestelltensoziologie am Beispiel der Entwicklung der Frauenarbeit im Büro, *Zeitschrift für Frauenforschung*, Jg. 6, H. 4, S. 39–46.

1989

Weibliche Angestellte im Zentrum betrieblicher Innovation. Die Bedeutung neuer Bürotechnologien für die Berufsperspektiven von Frauen in Klein- und Mittelbetrieben (Schriftenreihe des Bundesministers für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit/240). Stuttgart: Kohlhammer (zusammen mit Heike Jacobsen und Ilse Schütte).

Einsatz neuer Bürotechnologien und Beschäftigungsperspektiven von Frauen in Klein- und Mittelbetrieben. Frauenförderung als arbeits- und gesellschaftspolitische Herausforderung. In: Georg Aichholzer/Gerd Schienstock (Hg.): *Arbeitsbeziehungen im technischen Wandel. Neue Konfliktlinien und Konsensstrukturen*, Berlin: Edition Sigma, S. 167–182.

1990

Frauenarbeit und Bürorationalisierung. Zur Entstehung geschlechtsspezifischer Trennungslinien in großbetrieblichen Verwaltungen. Frankfurt a. M.: Campus.

Vom »weiblichen Arbeitsvermögen« zur »doppelten Vergesellschaftung«. Zur Rezeption und Kritik eines für die Frauenarbeitsforschung zentralen Paradigmas, Erklärungsansätze zur geschlechtsspezifischen Strukturierung des Arbeitsmarktes (Arbeitspapier 1/1990). Paderborn: Arbeitskreis sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF).

1991

Chancengleichheit durch Bildung? Zum Stellenwert von Weiterbildung für die Erwerbschancen von Frauen, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Schwerpunktheft »Berufliche Erwachsenenbildung«*, Jg. 24, H. 2, S. 396–408.

Schlüsselqualifikationen statt Schlüssel zur Macht? Anmerkungen zum Verständnis von Bildung und Geschlechterverhältnis in der neueren Qualifikationsdebatte, *Frauenforschung. Informationsdienst des Forschungsinstituts Frau und Gesellschaft*, Jg. 9, H. 1/2, S. 4–17.

1995

Geschlechterverhältnis und Arbeitsmarktsegregation. In: Regina Becker-Schmidt/Gudrun-Axeli Knapp (Hg.): *Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften*, Frankfurt a. M.: Campus, S. 125–162.

»Geschlecht« und »Klasse« als Dimensionen des sozialen Raums. Neuere Beiträge zum Verhältnis von Geschlechterhierarchie und sozialer Ungleichheit. In: Angelika Wetterer (Hg.): *Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen*, Frankfurt a. M.: Campus, S. 33–50.

1997

Zum Erkenntnispotential sozialkonstruktivistischer Perspektiven für die Analyse von sozialer Ungleichheit und Geschlecht. In: Stefan Hradil (Hg.): *Differenz und Integration. Die Zukunft moderner Gesellschaften. Verhandlungen des 28. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Dresden 1996*, Frankfurt a. M.: Campus, S. 479–496.

The German feminist discourse on class and gender: significant traditions, challenges and new directions, *Network News. Newsletter of Sociologists for Women in Society*, Jg. 14, H. 4, S. 9–12.

1998

Doing gender while doing work? Erkenntnispotentiale konstruktivistischer Perspektiven für eine Analyse des Zusammenhangs von Arbeitsmarkt, Beruf und Geschlecht. In: Birgit Geissler/Friederike Maier/Birgit Pfau-Effinger (Hg.): *FrauenArbeitsMarkt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozio-ökonomischen Theorieentwicklung*, Berlin: Edition Sigma, S. 63–94.

1999

Freie Mitarbeit im Journalismus. Zur Entwicklung von Erwerbsformen zwischen selbständiger und abhängiger Beschäftigung, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 51, H. 4, S. 635–654.

Erwerbstätigkeit und Elternschaft als Gegenstand soziologischer Forschung, *Zeitschrift für Frauenforschung*, Jg. 17, H. 3, S. 19–32.

2000

Soziale Ungleichheit und Geschlecht. Kontinuitäten und Brüche, Sackgassen und Erkenntnispotentiale im deutschen soziologischen Diskurs (Sozialstrukturanalyse/13). Opladen: Leske + Budrich.

Alleindienstleister in Kulturberufen. Zwischen neuer Selbständigkeit und alten Abhängigkeiten, *WSI-Mitteilungen*, Jg. 53, H. 12, S. 804–810 (zusammen mit Christiane Schnell).

Arbeitsmarktpolitik im konservativ-korporatistischen Wohlfahrtsstaat. Auf dem Weg zu reflexiver Deregulierung? In: Stephan Leibfried/Uwe Wagschal (Hg.): *Der deutsche Sozialstaat. Bilanzen – Reformen – Perspektiven*, Frankfurt a. M.: Campus, S. 306–339 (zusammen mit Irene Dingeldey).

Zwischen tertiärer Krise und tertiärer Zivilisation. Zur Sozialwissenschaftlichen Analyse von Dienstleistungsgesellschaften (ZeS-Arbeitspapier 11/2000). Bremen: Zentrum für Sozialpolitik.

2001

Alte Leitbilder und neue Herausforderungen. Arbeitsmarktpolitik im konservativ-korporatistischen Wohlfahrtsstaat, *Aus Politik und Zeitgeschichte*, Jg. 2001, H. 21, S. 31–38 (zusammen mit Irene Dingeldey).

Zwischen tertiärer Krise und tertiärer Zivilisation. Zur sozialwissenschaftlichen Analyse von Dienstleistungsgesellschaften, *Berliner Journal für Soziologie*, Jg. 11, H. 2, S. 217–235.

Erziehung und Bildung im deutschen Sozialstaat. Stärken, Schwächen und Reformbedarfe im europäischen Vergleich (ZeS-Arbeitspapier 9/2001). Bremen: Zentrum für Sozialpolitik.

Alleindienstleister im Berufsfeld Kultur – Versuch einer erwerbssoziologischen Konzeptualisierung (ZeS-Arbeitspapier 18/2001). Bremen: Zentrum für Sozialpolitik (zusammen mit Sigrid Betzelt).

2002

Zukunft der Arbeit und Geschlecht. Diskurse, Entwicklungspfade und Reformoptionen im internationalen Vergleich, Opladen: Leske + Budrich (herausgegeben zusammen mit Birgit Pfau-Effinger).

Flexible Erwerbsbürgerschaft auch für Frauen? Herausforderungen der Arbeitsmarkt-, Familien- und Bildungspolitik in Deutschland, *ARBEIT. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik*, Jg. 11, H. 2, S. 89–100.

Die Halbtagsschule in Deutschland. Ein Sonderfall in Europa?, *Aus Politik und Zeitgeschichte, Beilage zur Wochenzeitschrift »Das Parlament«*, Jg. 2002, H. 4 S. 12–22 (zusammen mit Karen Hagemann).

New forms of employment in Germany: labor market regulation and its gendered implications (Occasional Paper Series 8/2002). Detroit, USA: Wayne State University, College of Urban, Labor and Metropolitan Affairs.

2003

Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag. München: Rainer Hampp Verlag (herausgegeben zusammen mit G. Günter Voß).

New forms of employment and gender in Germany. The case of self-employment in cultural profession, *Revue de la Pensée d'aujourd'hui*, Jg. 31, H. 1, S. 54–58.

Family leave policies and labor market segregation in Germany. Reinvention or reform of the male breadwinner model?, *Review of Policy Research,* Jg. 20, H. 1, S. 115–134 (zusammen mit Katherine Bird).

Erziehung und Bildung im deutschen Sozialstaat. Besonderheiten und Reformbedarfe im europäischen Vergleich. In: Kathrin Heinz/Barbara Thiessen (Hg.): *Feministische Forschung. Nachhaltige Einsprüche*, Opladen: Leske + Budrich, S. 145–170.

Von Picht zu PISA. Zur Dynamik von Bildungsstaatlichkeit, Individualisierung und Vermarktlichung in der Bundesrepublik. In: Jutta Allmendinger (Hg.): *Entstaatlichung und soziale Sicherheit. Verhandlungen des 31. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Leipzig 2002* (Teil 2), Opladen: Leske + Budrich, S. 888–901.

Zur Regulation neuer Arbeits- und Lebensformen. Eine erwerbssoziologische Analyse am Beispiel von Alleindienstleistern in Kulturberufen. In: Karin Gottschall/G. Günter Voß (Hg.): *Entgrenzung von Arbeit und Leben*, München: Rainer Hampp Verlag, S. 203–229 (zusammen mit Sigrid Betzelt).

Self-employment in Germany and the UK. Labor market regulation, risk-management and gender in comparative perspective (ZeS-Arbeitspapier 13/2003). Bremen: Zentrum für Sozialpolitik (zusammen mit Daniela Kroos).

2004

Vom Statuserhalt zur Sozialinvestition? Erziehung und Bildung als Sozialstaatstransformation, *Zeitschrift für Sozialreform*, Jg. 50, H. 1/2, S. 126–146.

Publishing and the new media professions as forerunners of pioneer work and life patterns. In: Janet Zollinger Giele/Elke Holst (Hg.): *Changing life patterns in Western industrial societies* (Advances in life course research/8), Amsterdam: Elsevier, S. 257–280 (zusammen mit Sigrid Betzelt).

Soziale Ungleichheit und Geschlecht: Zur Thematisierung von Geschlecht in der Soziologie. In: Ruth Becker/Beate Kortendiek/Barbara Budrich/Ilse Lenz (Hg.): *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie*, Opladen: Leske + Budrich, S. 188–195.

Erosion of the male breadwinner model? Female labor market participation and family leave policies in Germany. In: Heidi Gottfried/Laura Reese (Hg.): *Equity in the workplace. Gendering workplace policy analysis*, Lanham: Lexington, S. 281–308 (zusammen mit Katherine Bird).

2005

Frei zu sein bedarf es wenig? Chancen und Risiken der Selbständigkeit in Kulturberufen, *Impulse*, Jg. 2005, H. 1, S. 6–9 (zusammen mit Sigrid Betzelt).

Begrenzte Entgrenzung. Arrangements von Erwerbsarbeit und Privatleben bei Freelancern in den alten und neuen Medien, *Journal für Psychologie*, Jg. 13, H. 1/2, S. 5–20 (zusammen mit Annette Henninger).

Flexible Bindungen – prekäre Balancen. Ein neues Erwerbsmuster bei hochqualifizierten Alleindienstleistern. In: Martin Kronauer/Gudrun Linne (Hg.): *Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität*, Berlin: Edition Sigma, S. 275–294 (zusammen mit Sigrid Betzelt).

Freelancer in den Kultur- und Medienberufen. Freiberuflich, aber nicht frei schwebend. In: Nicole Mayer-Ahuja/Harald Wolf (Hg.): *Entfesselte Arbeit – neue Bindungen. Grenzen der Entgrenzung in der Medien- und Kulturindustrie*, Berlin: Edition Sigma, S. 153–183 (zusammen mit Annette Henninger).

2007

Gendering the knowledge economy. Comparative perspectives, Basingstoke: Palgrave Macmillan (herausgegeben zusammen mit Sylvia Walby, Heidi Gottfried und Mari Osawa).

Introduction: Work unbound? Patterns of work and organization in German media and cultural industries, *Critical Sociology*, Jg. 33, H. 1/2, S. 11–18 (zusammen mit Harald Wolf).

Freelancers in Germany's old and new media industry. Beyond standard patterns of work and life?, *Critical Sociology*, Jg. 33, H. 1/2, S. 43–71 (zusammen mit Annette Henninger).

Jenseits von Profession und Geschlecht? Erwerbsmuster in Kulturberufen. In: Regine Gildemeister/Angelika Wetterer (Hg.): *Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen*, Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 122–144 (zusammen mit Sigrid Betzelt).

Self-employment in comparative perspective – general trends and the case of new media. In: Sylvia Walby/Heidi Gottfried/Karin Gottschall/Mari Osawa (Hg.): *Gendering the knowledge economy. Comparative perspectives*, Basingstoke: Palgrave Macmillan, S. 163–187 (zusammen mit Daniela Kroos).

Understanding employment systems from a gender perspective. Pitfalls and potentials of new comparative analytical frameworks (ZeS-Arbeitspapier 6/2007). Bremen: Zentrum für Sozialpolitik (zusammen mit Karen A. Shire).

2008

Soziale Dienstleistungen zwischen Informalisierung und Professionalisierung oder: der schwierige Abschied vom deutschen Erbe sozialpolitischer Regulierung, *ARBEIT. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik*, Jg. 17, H. 4, S. 254–267.

Strukturierte Promotionsprogramme in den Sozialwissenschaften, *Soziologie*, Jg. 37, H. 1, S. 41–60 (zusammen mit Steffen Mau).

Marktwirtschaftsmodelle und öffentliche Beschäftigungsregimes in der OECD, *dms. Der moderne Staat. Zeitschrift für Public Policy, Recht und Management*, Jg. 1 H. 2, S. 377–397 (zusammen mit Markus Tepe und Bernhard Kittel).

Geschlecht. In: Sina Farzin/Stefan Jordan (Hg.): *Lexikon Soziologie und Sozialtheorie. Hundert Grundbegriffe*, Stuttgart: Reclam, S. 80–84.

Soziale Ungleichheit. Zur Thematisierung von Geschlecht in der Soziologie. In: Ruth Becker/Beate Kortendiek (Hg.): *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie* (Geschlecht und Gesellschaft/35), Wiesbaden: VS Verlag, S. 194–202.

2009

Gendering the knowledge economy. Comparative perspectives (2. Aufl., Paperback), Basingstoke: Palgrave Macmillan (herausgegeben zusammen mit Sylvia Walby, Heidi Gottfried und Mari Osawa).

Arbeitsmärkte und Geschlechterungleichheit. Forschungstraditionen und internationaler Vergleich. In: Brigitte Aulenbacher/Angelika Wetterer (Hg.): *Arbeit. Perspektiven und Diagnosen der Geschlechterforschung*, Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 120–137.

Der Staat und seine Diener. Metamorphosen eines wohlfahrtsstaatlichen Beschäftigungsmodells. In: Herbert Obinger/Elmar Rieger (Hg.): *Wohlfahrtsstaatlichkeit in entwickelten Demokratien. Herausforderungen, Reformen und Perspektiven* (Schriften des Zentrums für Sozialpolitik, 20), Frankfurt a. M.: Campus, S. 461–491.

Trotz Abschluss arm? Mangelnde Bildungsrenditen als Armutsrisiko. In: Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF) (Hg.): *Programmierte Frauenarmut? Armutsrisiken von Frauen im Lebensverlauf: Problemanalysen und Lösungsstrategien*, Bremen: ZGF, S. 7–17. http://www.frauen.bremen.de/sixcms/media.php/13/doku_frauenarmut_2008_web.pdf (Zugriff 7. Juli 2021).

2010

A structural fit between states and markets? Public administration regimes and market economy models in the OECD, *Socio-Economic Review*, Jg. 8, H. 4, S. 653–684 (zusammen mit Markus Tepe und Bernhard Kittel).

Arbeit, Beschäftigung und Arbeitsmarkt aus der Genderperspektive. In: Fritz Böhle/G. Günter Voß/Günther Wachtler (Hg.): *Handbuch Arbeitssoziologie*, Wiesbaden: VS Verlag, S. 671–698.

Promoting women in post-graduate studies: chances and challenges of PhD reforms in Germany. In: Birgit Riegraf/Brigitte Aulenbacher/Edit Kirsch-Auwärter/Ursula Müller (Hg.): *Gender change in academia. Re-mapping the fields of work, knowledge, and politics from a gender perspective*, Wiesbaden: VS Verlag, S. 253–268.

Irreguläre Arbeit in Privathaushalten. Rechtliche und institutionelle Anreize zu irregulärer Arbeit in Privathaushalten in Deutschland. Bestandsaufnahme und Lösungsansätze (Arbeitspapier 217). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung (zusammen mit Manuela Schwarzkopf).

A structural fit between states and markets? Public administration regulation and market economy models in the OECD (TranState Working Paper 120/2010). Bremen: Sonderforschungsbereich 597 »Staatlichkeit im Wandel«, Universität Bremen (zusammen mit Markus Tepe und Bernhard Kittel).

2011

Eine Frage der Gerechtigkeit, *DJI-Impulse (Nr. 92/93)*, Jg. 2011, H. 1, S. 16–18. https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bulletin/d_bull_d/bull92-93_d/DJIB_92-93.pdf (Zugriff 14. Juli 2021) (zusammen mit Jens Pothmann).

A question of justice, *DJI-Impulse* (special English edition), Jg. 2011, S. 7–9 (zusammen mit Jens Pothmann).

Legal and institutional incentives for undocumented work in private households in Germany. Stocktaking and problem-solving approaches (Arbeitspapier 238). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung (zusammen mit Manuela Schwarzkopf).

Top down or bottom up? A cross-national study of vertical occupational sex segregation in twelve European countries (ZeS-Arbeitspapier 4/2011). Bremen: Zentrum für Sozialpolitik (zusammen mit Andrea Schäfer und Ingrid Tucci).

2012

Dualization and gender in social services. The role of the state in Germany and France. In: Patrick Emmenegger/Silja Häusermann/Bruno Palier/Martin Seeleib-Kaiser (Hg.): *The age of dualization. The changing face of inequality in deindustrializing societies*, Oxford: Oxford University Press, S. 100–123 (zusammen mit Daniela Kroos).

Top down or bottom up? A cross-national study of vertical occupational sex segregation in 12 European countries. In: Fredrik Engelstad/Mari Teigen (Hg.): *Firms, boards and gender quotas. Comparative perspectives (Comparative social research/29)*, Bingley: Emerald, S. 3–43 (zusammen mit Andrea Schäfer und Ingrid Tucci).

Top down or bottom up? A cross-national study of vertical occupational sex segregation in twelve european countries (DIW Discussion Papers 1183/2012). Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) (zusammen mit Andrea Schäfer und Ingrid Tucci).

2013

Vom Ernährerlohn zum Familieneinkommen? Editorial, *WSI-Mitteilungen*, Jg. 66, H. 3, S. 160 (zusammen mit Irene Dingeldey).

»Familienlohn« – Zur Entwicklung einer wirkmächtigen Normierung geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung, *WSI-Mitteilungen*, Jg. 66, H. 3, S. 161–170 (zusammen mit Tim Schröder).

Frauen. In: Steffen Mau/Nadine M. Schöneck (Hg.): *Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands*, Bd. 1, Wiesbaden: Springer VS, S. 272–285.

Lebensmodelle und Gleichstellung, Nationales Forschungsprogramm der Schweiz NFP 60 »Gleichstellung der Geschlechter«, *Newsletter*, 26. Juni 2013.

Demografie – Bildung – Arbeitsmarkt 2025. Szenarien und Herausforderungen für die Kinder- und Jugendhilfe. Soziale und sozialpolitische Implikationen der Arbeitsmarktentwicklung. In: Sachverständigenkommission 14. Kinder- und Jugendbericht (Hg.): *Materialien zum 14. Kinder- und Jugendbericht* (im Auftrag von: Deutsches Jugendinstitut e.V.), München: DJI. https://www.dji.de/

veroeffentlichungen/literatursuche/detailansicht/literatur/15813-demografie-bildung-arbeitsmarkt-2025-szenarien-und-herausforderungen-fuer-die-kinder-und-jugendhilfe.html (Zugriff 7. Juli 2021).

Gleiche Arbeit – ungleicher Lohn. Same work – different pay. Interview, Universität Bremen, *highlights. Informationsmagazin der Universität Bremen*, Jg. 2013, H. 27, S. 8–11. https://www.uni-bremen.de/fileadmin/user_upload/presse/Publikationen/pdfs/highlights/highlights_27.pdf (Zugriff 7. Juli 2021) (zusammen mit Irene Dingeldey).

2014

Wandel von Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Dienst in Deutschland – zur Erosion einer sozialstaatlichen Vorbildrolle, *Zeitschrift für Sozialreform*, Jg. 60, H. 2, S. 123–148 (zusammen mit Kendra Briken, Sylvia Hils und Bernhard Kittel).

Editorial: Welche Zukunft hat der »arbeitende Staat«? Perspektiven wohlfahrtsstaatlicher Akteure, Professionen und Praktiken, *Zeitschrift für Sozialreform*, Jg. 60, H. 2, S. 117–122 (zusammen mit Wolfgang Ludwig-Mayerhofer und Berthold Vogel).

Soziale Rechte gegen Exklusion. Symposium zur Verabschiedung von Martin Kronauer (IPE Working Paper 43/2014). Berlin: Hochschule für Wirtschaft und Recht (zusammen mit Walter Siebel und Emmerich Tálos).

2015

Public sector employment regimes. Transformations of the state as an employer. Basingstoke: Palgrave Macmillan (herausgegeben zusammen mit Bernhard Kittel, Kendra Briken, Jan-Ocko Heuer, Sylvia Hils, Sebastian Streb und Markus Tepe).

Gleichstellung der Geschlechter im Bildungsbereich – L'égalité dans le domaine de la formation. Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften, Sonderband/2, Fribourg: Schweizerische Gesellschaft für Bildungsforschung (herausgegeben zusammen mit Lucien Criblez und Danièle Périsset).

Editorial: Gleichstellung der Geschlechter im Bildungsbereich/Éditorial: L'égalité dans le domaine de la formation, *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften*, Jg. 37, H. 2, S. 215–225 (zusammen mit Lucien Criblez und Danièle Périsset).

Still a perfect model? The gender impact of vocational training in Germany, *Journal of Vocational Education & Training (JVET). Special Issue on »Gender in vocational education and training: pathways, process and practice«,* Jg. 67, H. 1, S. 78–92 (zusammen mit Simone R. Haasler).

From wage regulation to wage gap: how wage-setting institutions and structures shape the gender wage gap across three industries in 24 European countries and Germany, *Cambridge Journal of Economics*, Jg. 39, H. 2, S. 467–496 (zusammen mit Andrea Schäfer).

The competing state: transformations of the public/private sector earnings gap in four countries. In: Heinz Rothgang/Steffen Schneider (Hg.): *State transformations*

in OECD countries. Dimensions, driving forces and trajectories, Basingstoke: Palgrave Macmillan, S. 41–66 (zusammen mit Markus Tepe und Bernhard Kittel).

Rezension: Wimbauer, Christine, 2012, Wenn Arbeit Liebe ersetzt. Doppelkarrierepaare zwischen Anerkennung und Ungleichheit, *Soziologische Revue*, Jg. 38, H. 1, S. 134–138.

Weder Staatsdiener noch Dienstleister. Selbstverständnis öffentlich Beschäftigter in Deutschland (TranState Working Papers 187/2015). Bremen: Sonderforschungsbereich 597 »Staatlichkeit im Wandel«, Universität Bremen (zusammen mit Andreas Häberle, Jan-Ocko Heuer und Sylvia Hils).

2016

Gender equality in context: policies and practices in Switzerland. Opladen/Farmington Hills: Barbara Budrich (herausgegeben zusammen mit Brigitte Liebig und Birgit Sauer).

Gendering the knowledge economy. Comparative perspectives (Japanische Übersetzung mit Ergänzungen). Kyoto: Minerva Shobo (herausgegeben zusammen mit Sylvia Walby, Heidi Gottfried und Mari Osawa).

Work and social policy. In: Stephen Edgell/Heidi Gottfried/Edward Granter (Hg.): *The SAGE handbook of the sociology of work and employment*, Los Angeles/London/New Delhi/Singapore/Washington DC: SAGE, S. 541–556 (zusammen mit Irene Dingeldey).

Zahlt sich Akademisierung aus? Geschlechtsspezifische Lohnniveaus und Erträge von höherer Bildung in Pflege- und ärztlichen Berufen, *ARBEIT. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik*, Jg. 25, H. 3/4, S. 125–145 (zusammen mit Andrea Schäfer).

Einfach Wissenswert – Diesmal zum Thema Sozialwissenschaften. Interview. In: *Einfach Wissenswert – Sozialwissenschaften*, S. 50–69 (zusammen mit Susanne Grobien und Peter Stubbe).

2017

»Effizienz, Kundenorientierung, Flexibilität, Transparenz [...] – dadurch verkaufen wir uns ja sozusagen«: Werthaltungen im öffentlichen Dienst in Deutschland in marktnahen und marktfernen Bereichen. In: Patrick Sachweh/Sascha Münnich (Hg.): *Kapitalismus als Lebensform? Deutungsmuster, Legitimation und Kritik in der Marktgesellschaft*, Wiesbaden: Springer VS, S. 81–106 (zusammen mit Andreas Häberle, Jan-Ocko Heuer und Sylvia Hils).

Öffentliche Beschäftigung und öffentliche Güter – neue Dynamiken des Ein- und Ausschlusses. In: Stephan Lessenich (Hg.): *Geschlossene Gesellschaften. Verhandlungen des 38. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Bamberg 2016*, Deutsche Gesellschaft für Soziologie. https://publikationen.soziologie.de/index.php/kongressband_2016 (Zugriff 20. April 2021).

Vom Staatsdiener zum Dienstleister? Beschäftigungsregulierung und Werthaltungen im öffentlichen Dienst im Ländervergleich. In: SOCIUM Forschungszentrum

Ungleichheit und Sozialpolitik, Universität Bremen (Hg.): *Ungleichheit – Sozialpolitik* (SOCIUM Tätigkeitsbericht 2015/2016), Bremen: SOCIUM, S. 56–61.

Durkheim lesen! Facetten eines Klassikers: Geschlechterdifferenz als Mechanismus sozialer Integration? In: *Soziopolis. Gesellschaft beobachten*. https://www.soziopolis.de/durkheim-lesen.html#_ftn2 (Zugriff 22. April 2021).

2018

Arbeit, Beschäftigung und Arbeitsmarkt aus der Genderperspektive. In: Fritz Böhle/G. Günter Voß/Günther Wachtler (Hg.): *Handbuch Arbeitssoziologie. Akteure und Institutionen*, Bd. 2, Wiesbaden: Springer VS, S. 361–395.

Zeit für Perspektiverweiterungen. In: Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI), (Hg.): *Zeitenwende* (SOFI-Arbeitspapier 2018/12), Göttingen: Georg-August-Universität, S. 11–14.

Debattenbeitrag: Ist eine Kita-Pflicht die Basis für Chancengleichheit in der Bildung? In: zwd-Mediengesellschaft (Hg.): *zwd-Politikmagazin. Kita-Pflicht für alle – Chancen für alle? (*Ausgabe 362)*,* S. 19.

2019

Gender und Sozialpolitik. In: Herbert Obinger/Manfred G. Schmidt (Hg.): *Handbuch Sozialpolitik*, Wiesbaden: Springer, S. 473–491.

2021

Die beharrliche Mitte. Wiesbaden: Springer VS (zusammen mit Nils C. Kumkar, Stefan Holubek, Betina Hollstein und Uwe Schimank), im Erscheinen.

Interdependencies of long-term care policy and East-West migration – the case of Germany. In: Frank Nullmeier/Delia González de Reufels/Herbert Obinger (Hg.): *International impacts on social policy: short histories in global perspective*, Cham: Palgrave Macmillan (zusammen mit Kristin Noack und Heinz Rothgang), im Erscheinen.

Migrants to the rescue? Care workforce migrantisation on the example of long-term care provision in Germany. In: Johanna Kuhlmann/Frank Nullmeier (Hg.): *Causal mechanisms in the global development of social policies*, Cham: Palgrave Macmillan (zusammen mit Anna Safuta, Kristin Noack und Heinz Rothgang), im Erscheinen.

The welfare state as employer. In: Daniel Béland/Kimberly Morgan/Herbert Obinger/Christopher Pierson (Hg.): *The Oxford handbook of the welfare state*, 2., überarbeitete Aufl., Oxford: Oxford University Press (zusammen mit Markus Tepe), im Erscheinen.

Migrantization of long-term care provision in Europe. A comparative analysis of Germany, Italy, Sweden, and Poland (SOCIUM SFB 1342 Working Paper Series/11). Bremen: SOCIUM, SFB 1342 (zusammen mit Heinz Rothgang, Anna Safuta, Kristin Noack, Marlene Seiffarth und Greta-Marleen Storath).

Institutionelle Regulierung und politische (Um-)Gestaltung von Geschlechterverhältnissen

Convergence and divergence in public gender regimes: Germany and Japan in national and world regional comparisons

Karen A. Shire and Heidi Gottfried

1. Introduction

This chapter applies the genre of theorizing from comparative historical sociology to discuss the modernization of gender inequalities in the specific historical contexts of Germany and Japan. Our historical comparative approach follows Walby's theory of gender regimes to integrate an historical conceptualization of the transition from a domestic gender regime, whereby women's livelihoods are structured through a gendered division of labor situating women's roles in the domestic sphere, to a public gender regime as women advance in higher education and increase their labor force participation (Walby 2009). Walby (2020) distinguishes between two types of public gender regimes – neoliberal exemplified by the US with its unregulated labor markets and thinly democratic institutions, while Sweden and the Nordic countries with their explicit gender equality policies constitute social democratic gender regimes with state provision of welfare and care. In its comparative logic, Walby's theory of gender regimes has emphasized cross-national divergences within a narrow range of European and Anglophone countries.

We make two contributions to gender regime theory and its study of gender inequalities over time and space in this chapter. First, we include a third *conservative* type to the varieties of public gender regimes. The first part of our analysis recounts the distinctiveness of conservative gender regimes with a focus on Germany and Japan, which we argue are neither stuck in domestic gender regime transitions, nor hybrids of neoliberal or social democratic types of public gender regimes. The social political status of the family household as the subsidiary unit of social protection and provision in the conservative type leads us to use the concept of male breadwinner reproductive bargain to express this specificity (Shire/Nemoto 2020: 444; Gottfried 2013).

The second part of our analysis draws on Gottfried's (2013) reconceptualization of gender-based inequalities at multiple scales of globalizing production and reproduction to move beyond the logic of cross-national comparative research in examining how geopolitical relations and transnational ties shape the transformations of contemporary gender regimes. The newly constituted spatial dynamics of social reproduction and the spheres of commercialized, gendered and ethnicized activities generate demand for a rescaled relational comparative approach. In this part of our analysis, we emphasize the *converging divergences*[1] between contemporary gender regimes in a globalizing world that reconfigure social reproduction on a global scale, while creating new divides between women in the transformation of the gendered division of reproductive labor. We discuss the partial convergence with other gender regimes (with a more neoliberal form in the case of Japan, and a more social democratic form in the case of Germany), but also show that similarities remain in how social politics assume a gendered division of reproductive labor (as conservative), while internally, the transformation to a public gender regime creates new lines of inequalities among women on the basis of class and citizenship. In the movement from a comparative to a transnational scale of analysis, we follow the progression of research on Germany pioneered by Karin Gottschall and her research group.

2. Gendering theories of modernization

Germany and Japan are both late-developing industrial societies, which undertook state-led drives to industrialize and catch up with European nations by establishing colonies and extending the territorial reach of their imperial rule. In contrast to the democratic modernizations of England, the first country to industrialize, and France, the first to enact a liberal political transformation, the constitutional monarchies driving German and Japanese modernization in the late 19th century preserved traditional social structures, and extended privileges to corporate groups to consolidate their cooperation in what Barrington Moore has termed the *conservative* path to modernity and nation-building (Moore 1966). Moore's theory is representative of the

1 We adapt this term coined by Horner (2019: 15).

second wave of comparative historical research in another sense – the complete neglect of gender relations. Adams, Clemens and Orloff (2005: 45) note how theories of modernization position men as "the central sociological subjects of modernity" as "citizens, workers, soldiers" while ignoring women "and the work they do – care giving, housekeeping, sexual labor, and varying modes of political activity." Thus, for Moore, conservative modernizations were largely characterized by categories and deficits related to class formations – a politically independent bourgeoisie and weakly constituted freedom of contract.

From a gender perspective, conservative modernizations are distinguished by the family household rather than individuals as the basic social unit, and the subordination of women within the family to the authority of male household heads in family codes, customs or religious doctrines.[2] In Germany and Japan the subordination of women was solidified through family codes in the civil laws enacted in the late 19th century, persisting until military defeat in 1945. Constitutional democracies in contrast, established individual rights and formal gender equality earlier. Both the conservative and democratic modernizations of gender relations had imposed restrictions on women's freedom of contract requiring women to obtain the permission of the male household head in order to enter employment. Divergent pathways fostered differently configured domestic gender regimes distinguished by the position of the household. The household was constituted as a private sphere in countries following a democratic pathway. Whereas the domestic gender regimes in countries like Germany and Japan subordinated the domestic sphere to national and military pursuits, households were constituted as public institutions embedded within a nation ideologized as a family. By explicitly mobilizing Confucian ideology and re-locating the emperor, the Japanese state formed as a "patriarchal national polity with an emperor at the top […] in which absolute power resided with the emperor as the father" (Aoki 2021: 12). Ochiai (2013: 14–15) argues that gender relations under Meiji rule (1868–1912) shifted from an earlier more gender-balanced division of labor where "women had active roles in work and strong positions in owning assets" (Reid 1993, cited in Ochiai 2013: 15) to a Northeast Asian model with a gendered division of labor restricting women's participation to household labor. In Germany, early constitutional-monarchical loyalty to the state as the first order of filial piety was partly

2 This theorization of conservative gender regimes draws on Shire/Nemoto (2020).

reformed under Weimar, when women gained the right to vote, but the advancement of women was systematically restricted through the rise of fascism.[3] In both German and Japanese fascism, modern state patriarchy forcibly created capacities for mobilizing household members as gendered national subjects, men for war and women in their support. The gendered division of labor was a necessary resource for engaging in and legitimating national-militarist pursuits in the expansion of German fascist rule in Europe, and in the colonization of the Asia Pacific by Japan.

In the post-World War II era, military defeat commenced a period of foreign occupation by the US (in Japan) and their Allied Forces (in Germany), with effects on the reformation of the political citizenship of women. The Weimar Constitution enacted in the brief democratization of Germany after WWI included constitutional equality of men and women, then reinstated in the Federal Republic and taking other forms in the German Democratic Republic. Japan had no constitutional precedent to call upon. Thus, in Japan, the US Forces could applaud itself for introducing gender equality into the Japanese Constitution. The reform of conservative gender regimes, however, stopped short of fundamentally changing the family codes in civil law that cemented the subordination of women to men. Moreover, representatives of the US Forces, such as General Douglas MacArthur in the Japanese occupation, explicitly propagated a domestic gender regime, which constituted the domestic as a private sphere as in democratic modernizations, but which relegated women to the role of housewife and mother in support of breadwinner husbands. Post-war civil legal reforms left important elements of the subordination of women in marriage and the family intact only to change decades later in the wake of feminist activism in the 1970s. Thus, in post-WWII Germany until 1977, married women required the permission of their husbands to enter employment (Gerhard 2008), while in Japan until today, married couples must create a family register which forces them to choose one surname, or to forego the formal registration of their marriage (and the social benefits this entails). Both countries

3 While women's right to vote was not rescinded, during the first years of national socialist rule a series of laws and administrative orders restricted women from taking leadership positions in politics while limiting their occupational roles in order to reinforce their domestic roles and duties. This included removing women from the civil service, reducing wages of employed women, limiting their participation in higher education to 10 percent, and prohibiting women from entering the legal professions (Gerhard 2012).

are late comers to enacting laws against domestic violence and rape in marriage (Shire/Nemoto 2020).

3. Gender transformations – still conservative gender regimes?

In the aftermath of military defeat, Germany and Japan rebuilt social institutions consolidating a gendered division of labor embedded in a specific form of non-liberal, corporatist economic governance. The strong male breadwinner models in both countries involved a reproductive bargain which systematically situated women in family labor and men in wage labor. In a number of works, Gottschall demonstrates that in Germany this involved a family wage (Gottschall/Schröder 2013; Dingeldey/Gottschall 2013), short school days (Gottschall/Hagemann 2002), a gender division in vocational education limiting job and upward mobility in feminized occupations (Haasler/Gottschall 2015; Shire/Gottschall 2007) and employment policies, reinforcing the conservative gender regime while encouraging the expansion of women's paid employment (Dingeldey/Gottschall 2001). Very similar sets of conservative educational, social, fiscal and employment policies characterized the reproductive bargain in Japan (Gottfried 2015; Gottfried 2008; Gottfried/O'Reilly 2002). German industrial trade unions and Japanese enterprise-based unions[4] both focused on guarantees of employment security and social benefits built on the assumption that wives would commit to unpaid family labor. Bargained as a class compromise, its architecture involved what Gottfried terms the hidden male-breadwinner reproductive bargain in reference to upholding heteronormative models of family life. This historic compromise and its reconfiguration since the late 1980s in both countries have reinforced the conservative gender regime. This was evident in how social policy at the end of the 20th century continued to rely on women's unpaid labor for the delivery of elder care and childcare.

Looking back to the early post-World War II period, the reconstitution of the household within civil law family codes in both countries underlines the continuities between the pre-war and post-war conservative gender regimes. While segments of the women's movement in Germany and Japan

4 Unions reconstituted as enterprise representation after Japanese industrial unions were crushed in the context of the US security treaty.

opposed the post-war reproductive bargains that embedded the male breadwinner model of gender relations into a range of social institutions, it was not until the 1970s in both countries, that reinvigorated women's movements targeted the political-legal reform of conservative arrangements. In the 1970s German feminist movements directly challenged the confinement of women to domestic roles, yielding a number of important legal changes, "including the equal treatment of children born outside of marriage (1970), the de-criminalization of homosexuality (1969), reform of divorce law and the enforcement of equal treatment in inheritance (1977)" and in the same year, the end of marriage bars (Shire/Nemoto 2020: 441–442, based on Gerhard 2008). The 1970s wave of Japanese women's movements contested gender relations that relegated women to motherhood, and the management of women's sexuality and reproductive health in the medical profession and health services, and in labor standards where their reproductive health was constituted as a problem (Buckley 1994). The movement fostered mixed results in reforming the family register and reproductive rights. Feminists successfully deflected attacks in the 70s and 80s on women's rights to abortion (maintaining a clause allowing abortion for economic reasons), but their struggles to legalize oral contraceptives awaited another decade to gain sufficient support (1999), and the demand to remove the family name requirement from the family register remains unmet.

While the 1980s was a period of further expanding women's education, employment, and activism, it also was an era of resurgence in conservative social policies. Under the banner of supporting families, the Nakasone government in Japan (1982–1987) and the long rule of Christian Democrat Helmut Kohl in Germany (1982–1998) enacted policies aimed at consolidating the gendered division of labor. Alarmed by early indications of declining fertility, both governments attempted to reinforce the role of women as mothers through pronatalist social policies. The Japanese government created a new pension category for mothers and childcare leave laws that hardly enabled mothers to return to employment. Similarly, motherhood pension allowances, leave policies and child subsidies incentivized women to exit the labor force during motherhood in Germany.

Family policies directed at care of infant children and the elderly legislated during the 1990s onwards situated the private household as the main locus for care and assumed the unpaid labor of women in families (Nishimura/Kwon 2016; Statistisches Bundesamt 2019; Schober/Zoch

2018). The continuity of this model in Germany was disrupted by unification, and the challenge posed to conservative family policy by the different gender arrangements in politics and the economy in the East German federal states. In this context, nonstandard employment already on the rise in Western Germany systematically structured the expansion of mothers' overall employment as part-time and temporary work, reinforcing women's dependence on male breadwinners for their economic well-being and protections against livelihood risks. In West Germany, childcare coverage of infants (1–2-year-olds) is 31 percent, and nearly 53 percent in East Germany, and mothers are more likely than fathers to take long childcare leaves (Statistisches Bundesamt 2021). This East/West divide persists in the use of so-called *Tagespflege,* a form of state-subsidized care provided mainly by other mothers (*Tagesmutter)* in their private homes. Parents in the new East German states are more likely to use care facilities than care in the home (BertelsmannStiftung 2019). Women in the German Democratic Republic, as is well known, were expected to work full-time on a par with men. Research on employment patterns after the unification show that the generation of women socialized in the German Democratic Republic, even if they reduce hours after childbirth, exhibit a strong tendency to return to full-time employment. In West Germany women who reduce their hours are less likely to return to full-time work. The norm of the working mother in the German Democratic Republic also had an impact on the role of men and fathers, who were neither framed as breadwinners, nor as legitimately inactive in the domestic sphere (Behnke et al. 2013). Thus, new discourses of active fatherhood really only apply to West German men.

At the turn of the twenty-first century, conservative social policies and gender-segmented labor markets still upheld the strong male breadwinner models in Germany and Japan, with many of its original institutional pillars (Gottfried/O'Reilly 2002) still intact, and with new developments in women's employment failing to displace or significantly change the gendered division of labor. In the past twenty years, women's employment has expanded in both countries, but the expansion occurred mainly in part-time and temporary jobs (Shire 2011; Gottfried 2015; 2000). The principle of equal treatment has better regularized these employment forms in Germany, but the introduction of a category of marginal part-time labor (*Minijobs*) has created a functional equivalent to the low status and remuneration of low hours part-time work in Japan (Shire 2011; Kalina/Weinkopf 2013). Income disparities between working men and women persist in both countries. Japan

has one of the largest gender pay gaps in the world (World Economic Forum 2020; Yamaguchi 2019), and Germany among the largest in Europe (European Commission 2020). Both countries are laggards in terms of shares of women in management and in corporate boards of directors. A law enacted to achieve gender parity on corporate boards in Germany only applies to the largest 100 corporations subject to a form of codetermination (see also Möhring/Teney in this volume). Women account for only 11.5 percent of positions on management boards in Germany's largest 100 listed companies and stood at 35.2 percent on corporate supervisory boards by 2020 (Reuters 2021); while the share of women among board members is only 6.2 percent in Japan (Miura & Partners 2021). A 2021 reform in Japan mandating at least one woman on listed corporate boards is expected to have negligible effects.[5] Women have advanced more prominently as trade union members of boards, but not as managerial representatives, and are largely unrepresented in most other enterprises. In Japan, successive governments have implored corporations to include women in a special category of external board members, who take an outside role in otherwise internally constituted corporate boards of directors. This spans a broader band of enterprises, but women remain token representatives on these boards.

The advancement of women into political leadership is much stronger in Germany than in Japan (World Economic Forum 2020). Increasing women's participation is due to an intersection of developments: the role of East German women, especially in the traditionally gender-conservative Christian Democratic Party after unification, the rising political importance of the Green Party with its explicit commitment to gender equality policies and practices, and the take-up of the Green party lead in gender balance mechanisms by the Social Democratic Party (Marx Ferree 2021, forthcoming). In Japan, the nearly unbroken rule of the conservative Liberal Democratic Party, its refusal to implement its own quotas for female representation or to decisively implement anti-discrimination law in the private sector, together with a closed union movement based in manufacturing has left the women's movement with fewer resources for political or legal changes (Miura and Eto 2014; Miura 2012). The very low rate of women's representtation in the two chambers of the Japanese Diet (10.1 percent versus 30.9 percent in Germany) is the main factor contributing to the extremely low rank of Japan in the World Economic Forum Gender Gap Report (2020:

5 This mandate mirrors the requirement by the revised Corporate Governance Code of Japan that the Tokyo Stock Exchange took in 2018 (Miura & Partners 2021).

169, 201). While there are differences in the German and Japanese gender regimes, the slow advancement of women in both countries into economic leadership in particular, the way in which care policies continue to assume women are responsible for the domestic sphere, and failure to erode the incentives for male breadwinner family formations demonstrate that both countries are still conservative gender regimes.

The focus of our analysis up to this point on largely domestic developments underplays the extent to which the more progressive dimensions of gender politics in both countries have relied on international developments. The near deadlock in improving legal provisions for gender equality in Japan was broken by the women's movements' successful mobilizing in the context of the UN International Decade for Women, culminating in the ratification of the 1980 Copenhagen Treaty to End All Forms of Sexual Discrimination. Buckley (1994) recounts how women's organizations shamed the Japanese government into ratifying the treaty and transposing it into national law. The resulting Equal Employment Opportunity Act passed in 1985 and enacted in 1986 is notoriously weak in protecting women against discrimination in the workplace, but the regular UN reviews of Japan's performance and published reports have been an important mechanism for women activists to struggle for improved legal protections. The European Union, as in other EU member states (Lomazzi/Crespi 2019) played a decisive role in Germany, setting targets for improvements in childcare coverage, which in Germany were especially low for infant care, and leading to the first anti-discrimination law. The rise of the Green Party, the entry of the Left Party with East German origins into Western German political movements, but also the expanding representation of women in German trade unions with effects on traditional social democratic politics aligned the stars for a new wave of improved gender equality measures. The influence of the UN in Japan, and the EU in Germany signify one dimension of geopolitical shifts and transnational political movements re-shaping conservative gender regimes in both countries.

A second dimension, however, uncovers the extent to which national developments are part of a new transnational division of labor which is increasing inequalities and life chances between women, especially in the intersection of gender and class, but also in their intersection with citizenship and migration in a new global division of reproductive labor. Conservative gender regimes in Germany and Japan continue to situate infant childcare primarily in the private household, and reforms have failed to adequately

expand infant care facilities. The few options for outsourcing domestic labor developed in Germany (but not yet in Japan) systematically privilege high-educated women in high-earning families, while creating new insecure employment forms for less-educated women (Shire 2015). Declining fertility in both countries, in part a function of the male breadwinner employment system, has generated rapid shifts in the aged population, and with it, increased demand for elderly care. While also true of reforms to childcare policy, the introduction of eldercare policies in Germany and Japan has neither followed a model of market-based private services where care mainly depends on what families can afford, as in the neoliberal gender regimes, nor the social democratic gender regime model of state-funded institutionalized care facilities.

In Germany and Japan eldercare follows the conservative Bismarckian model, with some important alterations, by setting up contribution-based care insurance. The newest additions to social policies in both countries are long-term leave insurance schemes, which in largely similar fashion clearly re-locate eldercare in the private household. The partial funding for services through insurance premiums in both countries contributes to encouraging the expansion of care services in the form of low-wage and semi-professionalized labor. Even then, because long-term care insurance in Germany and Japan does not completely finance acute care, higher-income families can afford more, while the women who depend on such employment earn well below comparably qualified jobs in other male dominated sectors. In both countries, class inequalities are reinforced by prioritizing the needs of elderly receiving care (the buyers of services) over those of the workers providing care, as is evident in relatively low minimum wages and poor working conditions, especially in home-based care (Broadbent 2014; Schroeder 2018).

The renegotiation of the reproductive bargain, whereby some women can afford to outsource domestic and care labor, while others provide it in the form of insecure work, illustrates how gender- and class-based inequalities intersect. Increasingly across gender regimes of all types, neoliberal, social democratic, and conservative, migrant women take up the jobs in outsourced domestic and care labor, creating very similar new sets of interactions between gender-, class- and citizenship/migration-based inequalities, as new research led by Karin Gottschall on the migrantization of

eldercare in Germany, Italy and Sweden is showing.[6] These lines of inequalities on a transnational scale are driving what we call the converging divergences of modern public gender regimes.

4. Converging divergences in contemporary public gender regimes

As the gendered analysis of the constitutional monarchies and post-WWII democratizations above have already illustrated, geopolitics has consistently influenced trajectories from domestic to public gender regimes.[7] The increasing demand for low-wage migrant labor, especially in countries experiencing rapid aging, yields a stronger regional and global integration of social and political economies, and a tighter intersection of inequalities based on class, gender and race/citizenship. Relational comparisons across world regions indicate public gender regimes unfolded along converging divergent pathways in Germany and Japan.

Across the European Union, under pressures of the European employment strategy and its targets for childcare coverage, care for children age three and above has largely become universal. Care for children under the age of three, however, is largely still a family matter, with some mitigation of strong gender divisions as countries enact father leaves in parental leave policies, and men demonstrate more willingness to participate in childcare. The lack of evident changes in men's behavior in domestic labor fuels the attempts within the EU to shift more unpaid domestic labor of women into paid market services (Carbonnier/Morel 2015; see also Eggers et al. in this volume). Moreover, regardless of whether a gender regime is characteristically social democratic or not, a large share of paid domestic and care labor is relegated to migrant women (Hellgren/Hobson 2020). Across the advanced economies, the stronger participation of women in paid employment is encouraged by *family* policies (like tax credits for hiring domestic help), that increase the demand for less educated and migrant women in home-based domestic and care work.

---

6 This is based on personal correspondence with Karin Gottschall.

7 At first, as Gottfried (2013) notes, early gender research on globalization focused on women in developing countries, impacted by the internationalization of production, but with little connection to the emerging public gender regimes in the advanced economies.

It is important to note, that the regional embeddedness of production organizations and the re-organization of reproduction, within the Asia-Pacific in the case of Japan, and the European Union for Germany, vary in important ways. The freedom of services and the freedom of mobility in the European Union have created thoroughly liberalized infrastructures of trade and labor mobility, though evidence showing that Eastern European migration played a role in the German care sector well before it was possible for citizens of the new member states to work legally in Germany (Shire 2015) suggests functional equivalents rather than fundamental differences. The member countries of the Association of Southeast Asian Nations (ASEAN) are lifting barriers in some sectors of skilled labor mobility between their member states, yet the zone operates on a different order than the European Union. "There is no East Asian Union, no common currency comparable to the Euro, no parliament or high court, and no freedom of migration […]" (Selden 2015: 518). While the EU is the most integrated and complex polity and world region (Schmitter 2016: 411), Japan has relied successfully on bilateral agreements to affect a similar dynamic of re-scaled reproduction. Mobilizing trade agreements, in the lingo of economic partnerships, Japan has generated new corridors of care labor mobility, in fact, care labor is the main target of the migration clauses in these agreements. The most prominent source countries, the Philippines, Indonesia and Vietnam graft onto prior regional links based on a history of Japanese colonization (Parrenas 2012: 273), political influence as the leading donor nation in the region, and tributaries of trade and investment reaching back to the 1980s when Japan was the largest foreign investor in the world. Japan's subsequent attempts to write care labor migration into bilateral agreements with India and Thailand have met with little success to date.

5. Rescaling gender regimes: Migrant labor and the reorganization of care

Similar to other countries in both regions (Taiwan and Singapore in the Asia Pacific, Italy in the EU) Germany and Japan have layered care migration onto the still dominant traditional arrangements of women's unpaid family labor (Gottfried/Chun 2018). Long-term care insurance has created a welfare market for elderly care services focused on in-home services flanked by

the informal care of family members, mainly by wives and daughters. In Germany, over half of all recipients of long-term care insurance rely solely on family members for care (1.7 million households) with another quarter of all persons purchasing ambulatory services supplemented by family members (based on the latest available statistics on 2017 reported in Apitzsch/Shire 2021). The cash-for-care component in the German long-term care insurance enables families to avoid the use of market services defaulting instead to women's domestic unpaid labor.

It is an open secret in Germany that families (an estimated range between 150,000–500,000 households)[8] cope with in-home care needs by hiring migrant care workers primarily from Poland (Palenga-Möllenbeck 2013). Most women enter the informal market through brokers located in Poland, and take up care jobs as self-employed contract workers, placing them outside the reach of most labor standards (Lutz/Palenga-Möllenbeck 2010: 421). Moreover, the constitutional protection of private residences in Germany prohibits labor inspectors from monitoring the employment practices of families or working conditions in private households. Households of elderly persons in need of care also use outsourced, unregistered domestic labor. Attempts to encourage households to register these employment relations by creating special *minijob* contracts with an income ceiling of 450 Euros per month and reduced social contributions have failed to formalize the employment of migrants (Shire 2015). In fact, mini-jobs in private households are constructed with German housewives in mind, covered by the social insurance of their breadwinner husbands, as also borne out by an extensive study completed by Gottschall and Schwarzkopf (2011). Recent surveys estimate 66 percent of domestic labor as unregistered employment in private households, with overall estimates of migrant labor at 47 percent (Shire et al. 2017).

By contrast, Japan's long-term care insurance enacted in 2001 explicitly aimed at creating a new sector and expanding the workforce of paid caregivers, authorizing insurance premiums exclusively for purchasing services. Studies show, however, that most elderly move through a sequence, of being cared for by their elderly spouses or neighbors, then by their children, and often at this stage, entering part-time service facilities (Kasugai 2003). Among the three forms of care services 43 percent of all elderly receiving insurance premiums were in day care as compared to 30 percent cared for at

8 Helma Lutz reported on the estimated number of migrant live-in care workers during the opening session of the Decent Care Work conference on April 6, 2021.

home visiting services, and 19 percent in full-time stationary care (MHLW 2015).[9] Acute shortages of care workers motivated the Japanese government in the mid-2000s to define care workers as skilled for purposes of migration (in compliance with immigration controls restricting migration to skilled labor) and to extend free trade agreements covering the movement of natural persons to explicitly cover nurses and care personnel (beyond the categories of ex-patriates and business travelers usually intended) (Ogawa 2010: 575).

Without the benefit of the free mobility of labor practiced within the European Union, the pathways for migrants to enter care and domestic work in Japan are opened, but also closely regulated by the state through bilateral agreements with countries in the region and immigration controls. The first agreements with the Philippines (2006) and Indonesia (2007) set a standard by which persons who had already completed certification (in the Philippines) or had graduated from nursing school (in Indonesia) were re-categorized as candidates for these same occupations in Japan until they could pass a Japanese licensing examination administered in the Japanese language. The Japanese Nurses Association influenced the language of this licensing requirement, which effectively reduced the professional qualification status of foreign nurses and care workers but also had a positive effect in demanding equal wages and working conditions for migrant nurses. Further regulations prevented migrant care workers from working in private homes (e.g., in visiting nurse services, or as domestic help for elderly households), and ensured that their workplaces were large enough (at least 40 percent of full-time staff with certified licenses) to provide training. The state mitigated other vulnerabilities of migrant mobilities (fees charged for finding jobs, debts accrued through credits for transport and training) covering costs of recruitment, training, including six months of language instructions and transport. These extra costs made the overall cost of foreign labor higher than hiring of natives (Ogawa 2010: 576, 587). From the perspective of migrants, they could earn higher wages than in their countries of origin, but the high hurdle for licensing increased the likelihood of returning home before the contract period ended. Moreover, like most migrant visas at that time in Japan, care migration visas excluded a route for permanent residency. These factors kept the uptake of care migration to Japan low. In 2019 the 3,156 total care workers under Economic Partnership Agreements in Japan,

9 Elderly day care barely existed prior to 2000.

fell well below the projections of labor shortages in the sector of about 260,000 unfilled jobs for 2020 (MHLW 2019, cited in Izumi 2020; Yuki 2020).

To address severe labor shortages, a series of reforms in the late 2010s incrementally opened the labor market to expand the numbers of nurses and care/domestic laborers in Japan.[10] In 2015, a new policy permitted foreign domestic workers exclusively dispatched by for-profit temporary agencies in two designated regional special economic zones (including Tokyo). In quick succession, a number of changes revised immigration controls: the introduction of a new visa category for the migration of foreign nurses from any country (2016), the re-definition of care work as less skilled (2016); and the inclusion of the care occupations in the technical intern trainee program, otherwise covering unskilled labor (2017). Under this latter scheme, care workers certified in their home countries are reclassified as so-called trainees invited to learn skills in Japan, and their contracts are not allowed to exceed a 5-year limit. The trainee program is notorious for its association with extreme labor exploitation and the evasion of labor standards (Wagner/Shire 2019). In a kind of linguistic *jiu jitsu*, a new immigration law enacted in 2019 classifies work under the guise of so-called special skills allowing the employment of low-skilled migration in sectors with labor shortages regardless of actual skill. These developments are clear departures from the earlier forms of foreign care migration aimed at equal treatment. Both the trainee program and the new special skill migration categories subject migrants to several rounds of contract renewals, which make migrants highly dependent on employers, and quells complaints with the risk of deportation. While it is difficult to assess the effects of these most recent changes on care migration, the likely development is increasing inequalities between women based on citizenship status.

10 The authors thank Dr. Aimi Muranaka who assisted in research on these new legal changes.

6. Transnational inequalities: Discussion and conclusion

Relational comparisons shed light on the drivers of societal change: such a method clarifies why Germany and Japan took similar conservative pathways over the long durée and the more recent divergences between the two countries. The public gender regimes emerging from these conservative paths share a number of characteristics: segmentation in education and employment, relatively large gender pay gaps, extreme underrepresentation of women in economic leadership, re-traditionalization of women's life courses after childbirth, and strong intersectional inequalities between citizen and migrant/ethnic women. State support of the family household as the locus of care (rather than the market or public facilities) distinguishes conservative democratic from neoliberal and social democratic types of public gender regimes (Shire/Nemoto 2020: 443). Germany and Japan exhibit similarities in their percentage of early childcare (0–2-year-olds) and women in economic leadership, and in the de facto responsibility of women in families for the care of dependent elderly. The renegotiation of the reproductive bargain, whereby some women can afford to outsource domestic and care labor, while women migrants provide it in the form of insecure work, illustrates how gender- and class-based inequalities intersect. As conservative gender regimes, Germany and Japan are converging by using migrant care labor, and by the increasing commercialization of care, but diverging in the regulation of care work given the impact of operating in different world regions.

Geopolitical relations and transnational ties shape the transformations of contemporary gender regimes. How public gender regimes transform thus requires invoking a relational comparative perspective to map geopolitical connections (roots and routes) between countries at multiple scales rather than merely tracing processes at the national level. Beyond old divides, we need to take stock of the changing political landscape transregionally, such as the development of supra-national (transregional) political institutions (e.g., the European Union) and proliferating regional trade agreements (ASEAN). Our choice of Germany and Japan allowed us to compare the trajectories of two similar conservative gender regimes located in different world regions. World regions constitute geopolitical fields shaping spaces of intermediation and international relations. A world regional approach reflects on the intertwined histories of contiguous countries in asymmetrical power relationships repeatedly reasserting themselves, albeit unevenly, within a region and between the region and the world at large.

Diverging from Germany, Japan has embarked on a cautious approach to expand the number of migrant care workers by negotiating bilateral agreements with labor exporting countries such as the Philippines and Indonesia and by varying the classification of care work as skilled or unskilled. Its labor importing strategy has not filled the perennial labor shortage of care workers, in part because strict controls on immigration, the high hurdles to securing a license and the limits on pathways to citizenship constrict the flow of migrant labor into Japan. Following its old playbook of state-led development, Japan interjected itself at the center of intermediation, acting not only as rule-setting agents in bilateral agreements but also as labor market intermediaries managing the movement of labor from other countries in the region. Free mobility in the European Union eases the cross-border flows from countries abutting Germany. Early restrictions meant that migrant care labor entered Germany either as self-employed (under the freedom of services in the EU) or as unregistered workers. At this early stage, migrants worked in private households, either without coverage of labor standards (if self-employed) or without any recourse to complaints (if unregistered). As in other EU member states, the manner in which care labor has entered Germany allowed a sector of agency services to thrive (located mainly in Eastern European member states). Lifting of restrictions has left care workers in precarious forms of self-employed/brokered service relations. In these ways, migrant care labor has been *fashioned* as a precarious employment form (Anderson 2010).

The influence of the UN in Japan, and the EU in Germany signify one dimension of geopolitical shifts and transnational political movements reshaping conservative gender regimes. More progressive dimensions of gender politics in both countries have relied on international developments. The two countries may diverge even more because feminist politics are played out on a more open political field with a wider scope of action in Germany than in Japan. A more competitive party system, especially with the rise of the Green Party, and a stronger infrastructure of trade unions and professional associations move Germany closer to the social democratic gender regime, while a dominant conservative Liberal Democratic Party and a closed union movement retard the enactment of gender equality initiatives in Japan. Yet, the pandemic has changed the political and economic calculus still in flux.

7. Outlook

At the time of writing this chapter, the COVID-19 pandemic had heightened awareness of care labor as so-called essential work. The pandemic has resituated the private household as the location of isolating and quarantining persons exposed to or in early stages of infection, regardless of the vulnerabilities of other household members. For conservative gender regimes, which continue to situate significant shares of care work in private households, and that continue to define a segment of women (mainly less-educated women) by their domestic roles, the failure to distinguish between isolation and quarantine (as did South Korea, for example) turned private households into a major vector of contagion. The pandemic has shown, at least at this early stage, that vulnerabilities are not mitigated by any of the other, neoliberal or social democratic varieties of gender regimes. Elderly persons who are mainly cared for at home (as in conservative gender regimes), or in private eldercare facilities (as in neoliberal gender regimes), or in public facilities (as in social democratic gender regimes) seem equally vulnerable to outbreaks of infection. The same holds true for family members, ambulatory services and in-facility care personnel. The under-investment in care services, whether in private households, the market or public services, has become evident across the globe, and the way in which countries have performed in flattening the curve has produced some unexpected frontrunners. It seems that only countries with strong public health governance (and consistent mitigation or elimination polices as in Vietnam and Taiwan), aligned with strong democratic governments and institutions (South Korea, New Zealand) have contained the number of fatalities.

Across the globe, migrant workers are newly visible as those on the frontline in some of the most essential roles in food preparation, cleaning and security services, and domestic labor, all of which represent low-wage segments of work and employment. Due to the overrepresentation of migrants and ethnic minorities in non-regular employment, the most vulnerable workers are the least able to make claims for paid furloughs or unemployment benefits, especially in sectors like hotel, gastronomy, and the business service segments of cleaning, catering and security. The COVID-19 crisis deepens the lines of inequalities between citizens and non-citizens running across class- and gender-based inequalities. Will care migration continue to exploit the inequalities between nations and regions of the

world, or can the crisis be mobilized to move beyond colonial histories of labor mobility and their geometries of inequality? An analysis of the interrelationships and the changing boundaries between local, domestic, transnational, and international scales can contribute to untangling the intersections of inequalities. New research by Karin Gottschall and Heinz Rothgang (Rothgang et al. 2021) promises to create a sound scientific basis for understanding these impacts. Their large-scale comparative study on the transnationalization of long-term care services between Eastern and Western Europe as part of the University of Bremen Collaborative Research Centre titled Global Dynamics of Social Policy takes an explicit gender regime approach to understanding the similarities and emerging divergences in care migration and its impact on intersectional inequalities.

References

Adams, Julia/Clemens, Elisabeth S./Orloff, Ann (2005): Introduction: social theory, modernity, and the three waves of historical sociology. In: Julia Adams/Elisabeth S. Clemens/Ann Orloff (eds): *Remaking modernity: politics, history, and sociology*, Durham/London: Duke University Press, pp. 1–72.

Anderson, Bridget (2010): Migration, immigration controls and the fashioning of precarious workers, *Work Employment and Society,* vol. 24, no. 2, pp. 300–317.

Aoki, Hideo (2021): Toward a critical understanding of the Japanese state and capitalism, *Critical Sociology,* vol. 47, no. 1, pp. 5–15.

Apitzsch, Birgit/Shire, Karen (2021): Informalization of work and workers' voice in welfare markets for in-home domestic/care services in Germany. In: Clémence Ledoux/Karen Shire/Franca van Hooren (eds): *The dynamics of welfare markets: private pensions and domestic/care services*, Houndmills: Palgrave Macmillan, pp. 345–369.

Behnke, Cornelia/Lengersdorf, Diana/Meuser, Michael (2013): Egalitätsansprüche vs. Selbstverständlichkeiten: Unterschiedliche Rahmungen väterlichen Engagements bei Paaren aus den westlichen und den östlichen Bundesländern. In: Alessandra Rusconi/Christine Wimbauer/Mona Motakef/Beate Kortendiek/Peter A. Berger (eds): *Paare und Ungleichheit(en) – Eine Verhältnisbestimmung,* Opladen: Barbara Budrich, pp. 192–209.

BertelsmannStiftung (2019): Ländermonitor. Frühkindliche Bildungssysteme: KiTas und Kindertagespflege im Vergleich, 01.03.2019. Gütersloh: Bertelsmann. https://www.laendermonitor.de/de/vergleich-bundeslaender-daten/kinder-und-eltern/bildungsbeteiligung/kitas-und-kindertagespflege-im-vergleich?tx_itaohyperion_pluginview%5Baction%5D=chart&tx_itaohyperion_pluginview

%5Bcontroller%5D=PluginView&cHash=a4c96c0b565686b76a03b94c4b44caf0 (date accessed 31 May 2021).

Broadbent, Kaye (2014): 'I'd rather work in a supermarket': privatization of home care work in Japan, *Work, Employment and Society*, vol. 28, no. 5, pp. 702–717.

Buckley, Sandra (1994): A short history of the feminist movement in Japan. In: Joyce Gelb/Marian Lief Palley (eds): *Women of Japan and Korea: continuity and change*, Philadelphia: Temple University Press, pp. 150–186.

Carbonnier, Clement/Morel, Natalie (eds) (2015): *The political economy of household services in Europe*. Houndmills: Palgrave Macmillan.

Dingeldey, Irene/Gottschall, Karin (2001): Alte Leitbilder und neue Herausforderungen. Arbeitsmarktpolitik im konservativ-korporatistischen Wohlfahrtsstaat, *Aus Politik und Zeitgeschichte*, vol. 21, pp. 31–38.

Dingeldey, Irene/Gottschall, Karin, (2013): Vom Ernährerlohn zum Familieneinkommen? Editorial, *WSI-Mitteilungen*, vol. 66, no. 3, p. 160.

European Commission (2020): *Equal pay? Time to close the gap! 2020 factsheet on the gender pay gap*. https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/2020_factsheet_on_the_gender_pay_gap.pdf (date accessed 27 April 2021).

Gerhard, Ute (2008): 50 Jahre Gleichberechtigung – eine Springprozession – Essay, *Aus Politik und Zeitgeschichte*, vol. 24-25, pp. 3-9.

Gerhard, Ute (2012): *Frauenbewegung und Feminismus: Eine Geschichte seit 1787*. München: C.H. Beck.

Gottfried, Heidi (2000): Compromising positions: emergent neo-Fordisms and embedded gender contracts, *The British Journal of Sociology*, vol. 51, no. 2, pp. 235–259.

Gottfried, Heidi (2008): Pathways to economic security: nonstandard employment and gender in contemporary Japan, *Social Indicators Research,* vol. 88, no. 1, pp. 179–196.

Gottfried, Heidi (2013): *Gender, work and economy: unpacking the global economy*. Cambridge: Polity Press.

Gottfried, Heidi (2015): *The reproductive bargain: deciphering the enigma of Japanese capitalism*. Leiden: Brill.

Gottfried, Heidi/Chun, Jennifer Jihye (2018): Care work in transition: transnational circuits of migration, gender, and care, *Critical Sociology,* vol. 44, no. 7-8, pp. 997–1012.

Gottfried, Heidi/O'Reilly, Jacqueline (2002): Re-regulating breadwinner models in socially conservative welfare regimes: comparing Germany and Japan, *Social Politics*, vol. 9, no. 1, pp. 29–59.

Gottschall, Karin/Hagemann, Karen (2002): Die Halbtagsschule in Deutschland. Ein Sonderfall in Europa?, *Aus Politik und Zeitgeschichte*, vol. 41, pp. 12–22.

Gottschall, Karin/Schröder, Tim (2013): "Familienlohn" – Zur Entwicklung einer wirkmächtigen Normierung geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung, *WSI-Mitteilungen*, vol. 66, no. 3, pp. 161–170.

Gottschall, Karin/Schwarzkopf, Manuela (2011): *Legal and institutional incentives for undocumented work in private households in Germany. Stocktaking and problem-solving approaches* (Hans-Böckler-Stiftung Arbeitspapier, Nr. 238). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Haasler, Simone R./Gottschall, Karin (2015): Still a perfect model? The gender impact of vocational training in Germany, *Journal of Vocational Education & Training (JVET)*, vol. 67, no. 1, pp. 78–92.

Hellgren, Zenia/Hobson, Barbara (2020): Welfare markets and home-based domestic/care services: market dynamics and mechanisms in two different institutional contexts – Spain and Sweden. In: Clémence Ledoux/Karen Shire/Franca van Hooren (eds): *The dynamics of welfare markets: private pensions and domestic/care services*, Houndmills: Palgrave Macmillan, pp. 103–129.

Horner, Rory (2019): Towards a new paradigm of global development? Beyond the limits of international development, *Progress in Human Geography*, vol. 44, no. 3, pp. 415–436.

Izumi, Niki (2020): Policymaking process for foreign care workers in contemporary Japan: changes and continuations, *New Sociology: Journal of Critical Praxis,* vol. 1, no. 1. https://nsjcp.journals.yorku.ca/index.php/default/article/view/5 (date accessed 26 May 2021).

Kalina, Thorsten/Weinkopf, Claudia (2013): *Niedriglohnbeschäftigung 2011: Weiterhin arbeitet fast ein Viertel der Beschäftigten in Deutschland für einen Niedriglohn* (IAQ-Report 2013-01). Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation. https://doi.org/10.17185/duepublico/45689 (date accessed 21 May 2021).

Kasugai, Noriko (2003): Kaigo raifu sutairu to jendā: Rōshin kaigo o meguru fūfu no kōshō katei no bunseki kara [Elderly care lifestyles and gender roles: analysis of negotiations between husbands and wives caring for elderly parents], *Fōramu gendai shakaigaku,* vol. 2, pp. 113-125.

Kelle, Nadiya/Simonson, Julia /Gordo, Laura Romeu (2017): Is part-time employment after childbirth a stepping-stone into full-time work? A cohort study for east and west Germany, *Feminist Economics,* vol. 23, no. 4, pp. 201–224.

Lutz, Helga/Palenga-Möllenbeck, Ewa (2010): Care work migration in Germany: semi-compliance and complicity, *Social Policy and Society*, vol. 9, no. 3, pp. 419–430.

Marx Ferree, Myra (2021, forthcoming): Democracy and Demography: Intersectional dimensions of German Politics, *Social Politics.*

MHLW (Ministry of Health, Labour and Welfare) (2015): *Kaigo kyūfuhi jittai chōsa no gaikyō [Investigation on the financial situation of the long-term care insurance]*. Tokyo: Ministry of Health, Labour and Welfare. http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/kaigo/kyufu/14/dl/09.xls (date accessed 18 February 2020).

Miura, Mari (2012): *Welfare Through Work: Conservative Ideas, Partisan Dynamics and Social Protection in Japan.* Ithaca: Cornell University Press.

Miura, Mari/Eto, Mikiko (2014): *Gender Quotas: Why has the number of women parliamentarians in the world increased?* (in Japanese). Tokyo: Akashi Shoten.

Miura & Partners (2021): *Japanese law update, vol.2: women in the Japanese boardroom in the era of ESG.* https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=bb34dd3b-63bb-4565-8ada-fd1ece6bb571 (date accessed 9 April 2021).

Moore, Barrington (1966): *Social origins of dictatorship and democracy*. Boston: Beacon Press.

Nishimura, Junko/Kwon, Hyunji (2016): Divergence in women's employment in Korea and Japan: what shapes the different patterns around childbirth?, *Development and Society*, vol. 45, no. 3, pp. 467–502.

Ochiai, Emiko (2013): Introduction. Reconstruction of intimate and public spheres in Asian modernity. In: Emiko Ochiai/Leo Aoi Hosoya (eds): *Transformation of the intimate and public in Asian modernity*, Leiden/Boston: Brill, pp. 1–36.

Ogawa, Reiko (2010): Globalization of care and the context of reception of Southeast Asian care workers in Japan, *Southeast Asian Studies,* vol. 49, no. 4, pp. 570–593.

Palenga-Möllenbeck, Ewa (2013): New maids – new butlers? Polish domestic workers in Germany and commodification of social reproductive work, *Journal Equality, Diversity and Inclusion. An International Journal*, vol. 32, no. 6 (special issue: Making the difference – Diversity, inequality, and intersectionality in theory and practice), pp. 557–574.

Parrenas, Rhacel Salazar (2012): The reproductive labor of migrant workers, *Global Networks*, vol. 12, no. 2, pp. 269–275.

Reuters Staff (2021): *German cabinet agrees quota for women on company boards.* https://www.reuters.com/article/us-germany-women-companies/german-cabinet-agrees-quota-for-women-on-company-boards-idUSKBN29B16U (date accessed 9 April 2021).

Rothgang, Heinz/Gottschall, Karin/Safuta, Anna/Noack, Kristin/Seiffarth, Marlene/Storath, Greta-Marleen (2021): *Migrantization of long-term care provision in Europe. A comparative analysis of Germany, Italy, Sweden, and Poland* (SOCIUM SFB 1342 WorkingPaper 11/2021). Bremen: SOCIUM, SFB 1342.

Schmitter, Philippe (2016): Comparative politics: its past, present and future, *Chinese Political Science Review*, vol. 1, pp. 397–411.

Schober, Pia S./Zoch, Gundela (2018): Change in the gender division of domestic work after mothers or fathers took leave: exploring alternative explanations, *European Societies,* vol. 21, no. 1, pp. 158–180.

Schroeder, Wolfgang (2018): *Interessenvertretung in der Altenpflege: Zwischen Staatszentrierung und Selbstorganisation*. Wiesbaden: Springer VS.

Schuster, Martina/Tügel, Annegret (1990): Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Kindererziehung: Ein Vergleich von Leitbildern und Regelungen in der DDR und der BRD, *Arbeit und Sozialpolitik*, vol. 44, no. 8/9, pp. 318–325.

Selden, Mark (2015): East Asia in world history, 1750–21st century. In: J.R. McNeill/Kenneth Pomeranz (eds): *Production, Destruction, and Connection, 1750–Present, Part I* (The Cambridge world history: vol. 7.1). Cambridge: Cambridge University Press, pp. 493–525.

Shire, Karen (2011): Employment risks in coordinated market economies: Germany and Japan in comparison. In: Osawa, Mari (ed): *Inequality, social policy and gender from a comparative perspective with a focus on Korean and Japanese comparisons* (Institute of Social Sciences – Global Center of Excellence Research Series, no. 3), Tokyo: Institute of Social Sciences, pp. 81–90 (in Japanese).

Shire, Karen (2015): Family supports and insecure work: the politics of household service employment in conservative welfare regime, *Social Politics*, vol. 22, no. 2, pp. 193–219.

Shire, Karen/Gottschall, Karin (2007): *Understanding employment systems from a gender perspective – Pitfalls and potentials of new comparative analytical frameworks* (ZeS-Arbeitspapier 6/2007). Bremen: Zentrum für Sozialpolitik.

Shire, Karen/Nemoto, Kumiko (2020): The origins and transformations of conservative gender regimes in Germany and Japan, *Social Politics,* vol. 27, no. 3, pp. 432–448.

Shire, Karen/Schnell, Rainer/Noack, Marcel (2017): *Determinants of outsourcing domestic labour in conservative welfare states: resources and market dynamics in Germany* (Duisburger Beiträge zur soziologischen Forschung 2017-04). Duisburg: Institut für Soziologie.

Statistisches Bundesamt (2019): Kindertagesbetreuung unter Dreijähriger im März 2019: +3,7% gegenüber dem Vorjahr. Pressemitteilung Nr. 379 vom 26. September 2019. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/09/PD19_379_225.html (date accessed 2 May 2020).

Statistisches Bundesamt (2021): Elterngeld 2020: Väteranteil steigt auf knapp 25%. Pressemitteilung Nr. 146 vom 25. März 2021. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/03/PD21_146_22922.html (date accessed 27 April 2021).

Wagner, Ines/Shire, Karen (2019): Labour subcontracting in cross-border labour markets: a comparison of rule evasion in Germany and Japan. In: Nathan Lillie/Jens Arnholz (eds): *Posted work in the European Union: the political economy of free movement,* New York: Routledge, pp. 185–203.

Walby, Sylvia (2009): *Globalization and Inequalities: Complexity and Contested Modernities.* Los Angeles: Sage.

Walby, Sylvia (2020): Varieties of gender regimes, *Social Politics,* vol. 27, no. 3, pp. 414–431.

World Economic Forum (2020): *Gender gap report 2020*. Geneva: WEF.

Yamaguchi, Kazuo (2019): Japan's gender gap, *Finance & Development*, vol. 56, no. 1. https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2019/03/gender-equality-in-japan-yamaguchi.htm (date accessed 10 April 2021).

Yuki, Yasuhiro (2020): *The challenges facing Japan's long-term care services.* https://www.nippon.com/en/in-depth/d00530/the-challenges-facing-japan's-long-term-care-services.html?cx_recs_click=true (date accessed 18 January 2021).

Weshalb diese Wandlungsresistenz der Geschlechterordnung in der Schweiz? Eine lebenslauftheoretische Perspektive

René Levy und Gudrun Sander

1. Institutionen als Stabilisatoren der Genderordnung ernst(er) nehmen

In ihrer kritischen Analyse der Dekonstruktion des »Familienlohnes« in Deutschland zeigen Gottschall und Schröder (2013), dass die sozialpolitischen Grundvorstellungen sich in Richtung der »aktivierenden Arbeitsmarktpolitik«[1] entwickeln, die – meist implizit – von der neuen Leitvorstellung des *adult worker* ausgeht: ein vereinzeltes, ungebundenes Individuum mit Erwerbsbeteiligung als dominierender Aufgabe. Zu den Kennzeichen dieser Leitvorstellung und der nach ihr gestalteten Maßnahmen gehört ihre Reproduktions- bzw. Genderblindheit – der oder die *adult worker* hat weder Kinder noch sonstige nennenswerte Nichterwerbsverpflichtungen. Dies führt mitten in die Fragestellung unseres Beitrags: Welche Rolle spielen institutionelle Regelungen, Funktionsweisen und Normalitätsunterstellungen für die Resistenz der bestehenden Genderordnung gegenüber Gleichstellungsbemühungen, namentlich in der Schweiz?[2]

Seit den 1970er Jahren haben die Aktivitäten der feministischen Bewegung bedeutende Veränderungen zu mehr Geschlechtergleichstellung hervorgebracht. Dennoch ist die schweizerische Gesellschaft fünfzig Jahre später noch weit von diesem Ziel entfernt. Ein unserer Auffassung nach zentrales Element ist dabei das normale Funktionieren vieler gesellschaftlicher Institutionen, gerade auch solcher, die ganz andere Ziele als Geschlechtergleichstellung verfolgen. Die Verankerung der bestehenden

1 Allgemeiner behandeln auch Bonvin und Dahmen (2017) diesen neoliberal inspirierten Paradigmenwechsel. Sie zeigen unter anderem, dass die Praxis der Sozialinvestitionen am unteren Rand des Arbeitsmarktes durch ihre spezifische Logik der Zumessung von Kandidat*innen und Maßnahmen die dortigen Ungleichheiten reproduziert.

2 Wir danken Lena Rudat für die sorgfältigen Korrekturen und das konstruktive Feedback.

Genderordnung in der institutionellen Struktur wird, vor allem im öffentlichen und besonders politischen Diskurs, zum Teil aber auch in der Forschung, zur Erklärung und Veränderung des – notabene verfassungswidrigen – Status quo in Genderfragen ungenügend und bestenfalls nur sektoriell berücksichtigt. Unser Beitrag soll ihr Gewicht verdeutlichen.

Wir wählen dafür einen lebenslauftheoretischen Zugang, weil er für die Zusammenhänge zwischen mikro- und mesosozialen Vorgängen und für Verknüpfungen zwischen institutionellen Bereichen besonders sensibel macht und so eine einseitig individualistische Perspektive zu vermeiden hilft.[3]

Nach einer knappen Übersicht über den aktuellen Stand der Gleichstellung in der Schweiz und der Begründung unseres lebenslauftheoretischen Zugangs greifen wir zunächst auf einige allgemeinsoziologische Konzepte zurück, die die Sicht auf unsere Fragestellung schärfen können. Dazu stellen wir eine forschungsbasierte Typologie der institutionellen »Kanalisierung« von Lebensläufen vor. Das erlaubt uns zu konkretisieren, was wir *institutionelles doing gender* nennen. Zur Illustration diskutieren wir anschließend fakten- und evidenzbasiert einige Mechanismen in den drei Bereichen Bildung, Care- und Erwerbsarbeit. Abschließend argumentieren wir, weshalb die Dekonstruktion institutioneller Normalitätsunterstellungen ein besonders wichtiges Anliegen ist, um tatsächliche Gleichstellung umzusetzen.

2. Zum aktuellen Zustand der Gendergleichstellung in der Schweiz

Die Schweiz liegt im internationalen Vergleich bei der Gleichstellung der Geschlechter unter den besten 20 Ländern (WEF 2020). Bei genauerer Betrachtung zeigen sich aber große Unterschiede nach verschiedenen Analysefeldern. Besonders fällt ihr konstant schlechtes Ranking bei der Stellung

---

3 In Gesellschaft, Politik und Organisationen wird oft zu sehr auf die Notwendigkeit der Veränderung von Mentalitäten, Kulturen und alltäglichen Interaktionsweisen fokussiert und die Bedeutung struktureller Maßnahmen unterschätzt. So boomen beispielsweise »Unconscious Bias Trainings« in Unternehmen, mit dem Ziel, das Verhalten der Führungskräfte und Personalverantwortlichen zu verändern. Die Wirksamkeit solcher Trainings ist zweifelhaft (Himani/Mehrotra 2018; Dobbin/Kalev 2016), besonders, wenn nicht gleichzeitig auch zentrale Prozesse angepasst werden.

der Frauen im Erwerbsleben auf, vor allem, wenn es um höhere Führungspositionen geht. Auch die Bilanz des Aktionsplans der Schweiz zur Gleichstellung von Frau und Mann von 1999 bis 2014, veröffentlicht vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, ist unbefriedigend (Derungs u. a. 2014). Die Schweiz verabschiedete nach der vierten UNO-Weltfrauenkonferenz in Beijing 287 Maßnahmen in 13 Themenfeldern, um die Gleichstellung zu verbessern. Zwar wurden bemerkenswerte Neuerungen und Verbesserungen realisiert, wie unter anderem die fast vollständige Erreichung der rechtlichen Gleichstellung, die Einführung einer Mutterschaftsversicherung und die Tatsache, dass drei Viertel der Mütter in der Schweiz erwerbstätig sind. Trotzdem sind viele Herausforderungen geblieben, zum Beispiel die Geschlechtersegregation in Berufsbildung und Arbeitsmarkt sowie die ungleiche Verteilung der Haus- und Care-Arbeit. Auch sind weitere Themen ins Blickfeld gerückt, wie Geschlechterstereotypen und Gendergewalt. Der Synthesebericht des Nationalen Forschungsprogramms NFP 60 zur Gleichstellung der Geschlechter kommt zu ähnlichen Schlussfolgerungen (Sassnick Spohn 2014). Vergleicht man die Schweiz mit der EU, etwa anhand des »Gender Equality Index Reports« (Barbieri u. a. 2017), zeigt sich erstens eine ähnliche »Halfway-Situation« und zweitens eine genderpolitische Gemeinsamkeit: eine auf die gesamte Gesellschaft gesehen deutliche Unterversorgung im vorrangigen Politikbereich der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.

3. Gendertypisierung aus der Lebenslaufperspektive – Begriffe und Konzepte

Die Lancierung des *doing gender*-Konzepts (Garfinkel 1967; West/Zimmermann 1987) war ein wichtiges und erfolgreiches Mittel zur Sensibilisierung für die soziale Konstruktion der Kategorie Geschlecht, auch außerhalb der Forschung.[4] Dieser Erfolg hatte jedoch vielfach den unerwünschten Nebeneffekt, die Aufmerksamkeit übermäßig auf deren interpersonelle, ja sogar situationsgebundene Konstruktion, also auf mikrosoziale Vorgänge zu fokussieren. Demgegenüber ist die Feststellung wichtig, dass institutionelles

4 West und Zimmerman (1987: 126) definieren *doing gender* als »[...] a complex of socially guided perceptual, interactional, and micropolitical activities that cast particular pursuits as expressions of masculine and feminine ›natures‹«.

und insbesondere strukturelles, auf meso- oder makrosozialer Ebene angesiedeltes *doing gender* mindestens so wirkmächtig ist, wie schon Connell (1987) mit Blick auf staatliche Institutionen unterstrich: »The state has the capacity to ›do‹ gender […]« (Connell 1987: 103). Zumindest als heuristisches Postulat ist diese Feststellung unerlässlich, denn *doing gender* findet auf allen Ebenen der gesellschaftlichen Organisation statt. Wir vertreten diesbezüglich die These, dass ein großer Teil der nach wie vor wirksamen Widerstände gegen effektive Gleichstellung institutionellen Mechanismen zuzuschreiben ist, welche genügend strukturelle Macht haben, um Alltagsinteraktionen wirksam zu kanalisieren.

Wir halten zur Analyse der Gleichstellungsproblematik die Lebenslaufperspektive für besonders fruchtbar und möchten dies kurz begründen. Wir gehen von einem Verständnis aus, das Lebensläufe als individuelle Bewegungen in der Gesellschaft, also namentlich in der Sozialstruktur, thematisiert (Levy 1971; Levy/Bühlmann 2016). Diese Definition verbindet direkt Lebensläufe und Gesellschaftsorganisation und führt zur Frage (ohne sie apriorisch zu beantworten), inwiefern diese Bewegungen sozial organisiert sind. Wir sehen vier Gründe für die Fruchtbarkeit dieser Perspektive bei der Analyse der Geschlechterungleichheiten.

Ein erster ist die grundlegende Tatsache, dass Geschlechtstypisierung ein dynamischer, im Verlauf der individuellen Biografien stattfindender Prozess ist und nicht auf eine einmalige Etikettierung, Identifizierung oder Statuszuordnung reduziert werden kann.

Ein zweiter, damit eng verbundener Grund ist die empirische Feststellung der – stark institutionell vermittelten – Geschlechtsspezifität der Lebensläufe. In den meisten (post-)industrialisierten Ländern verlaufen männliche und weibliche Lebensläufe bis zum Übergang zur Elternschaft ähnlich bis gleich, jedenfalls unter dem Gesichtspunkt der gesellschaftlichen Teilnahme. Der Übergang zur Elternschaft löst jedoch besonders in Ländern mit konservativem oder liberalem Wohlfahrtsstaat (Esping-Andersen 1990, 1999; Levy 2013) eine deutliche Re-Traditionalisierung der Paarorganisation aus (Levy/Widmer 2013 für die Schweiz; Grunow u. a. 2012 für Deutschland). Vernachlässigt man diesen direkten Lebenslaufbezug der Geschlechterordnung oder stützt man sich auf bloße Altersverläufe statt auf Lebensphasen, bleiben viele empirische Resultate unscharf. So erscheinen die statistischen Altersverläufe der Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern als sehr ähnlich. Dies resultiert aber weniger daraus,

dass frühere Unterschiede verschwunden wären und damit die Geschlechtsspezifität der Lebensläufe abgenommen hätte, als vielmehr daraus, dass die Altersbindung – nach Kohli (1985) »Chronologisierung« – von dafür wichtigen Lebenslaufübergängen abgenommen bzw. sich nach Bildung und sonstigen Statusmerkmalen ausdifferenziert hat.

Drittens bringt die Lebenslaufperspektive die Dialektik der Agentivität (*agency*) – zwischen den Polen der Autonomie der Individuen und ihrer Kanalisierung durch die Sozialstruktur – direkter in den Blick als eine statische oder einseitig auf soziale Positionen bezogene Sichtweise. Das später noch erläuterte Konzept des Teilnahmeprofils (Levy 1996; Levy/Bühlmann 2016) berücksichtigt ausdrücklich, dass Individuen strukturell meist in mehrere soziale Felder eingebettet sind und sich diese Einbettung biografisch verändert.

Viertens sensibilisiert die Lebenslaufperspektive damit für die gesamte Variationsbreite institutioneller Einflüsse. Diese sind im Falle der Gendertypisierung von Lebensläufen besonders verschiedenartig, wie wir später detaillierter ausführen werden.

4. Institutionalisierung: Kulturell und strukturell, direkt und indirekt

Lebensläufe können als standardisiert bezeichnet werden, wenn sie gleichförmig sind, also bestimmten Mustern entsprechen. Das gilt auch dann, wenn für Männer und Frauen unterschiedliche Verlaufsmuster bestehen. Welche institutionellen Prozesse konstruieren solch standardisierte Verläufe?[5] Wir unterscheiden nachfolgend drei wichtige Aspekte bei der Institutionalisierung, die nicht nur zur Analyse der Geschlechterverhältnisse nützlich sind. Dabei geht es uns nicht um die Debatte darüber, ob (und in welcher Periode) empirisch Standardisierung oder Destandardisierung

5 Wir interessieren uns in diesem Beitrag gezielt für institutionelle Vorgänge, weil diese unseres Erachtens nicht genügend gewürdigt werden. Damit soll nicht ausgeschlossen werden, dass zumindest theoretisch Lebensläufe verschiedener Individuen sich auch dadurch gleichen können, dass diese Individuen sich an denselben Idealvorstellungen orientieren, wie es Hakim (2000) herausgestrichen und Crompton (Crompton/Lyonette 2005) infrage gestellt hat. In diesem Fall entstünde Verlaufshomogenität durch bloße Aufsummierung individuellen Verhaltens.

überwiegt, sondern darum, welche Vorgänge institutioneller Art zum Verständnis von Standardisierung und Destandardisierung herangezogen werden können.[6]

4.1 Kulturelle und strukturelle Institutionalisierung

Zur Präzisierung des hier verwendeten Institutionenbegriffs sollen, im Gefolge Webers, zwei Arten von Institutionalisierung unterschieden, jedoch nicht als Gegensätze betrachtet werden. Sie können zwar unterschiedliche Vorgänge beinhalten, aber sehr wohl zusammen auftreten. *Strukturelle* Institutionalisierung betrifft Verhaltensweisen und ist in Organisationsstrukturen sowie in den darin ablaufenden Prozessen objektiviert (Beispiel: die Organisation des Bildungsverlaufs in aufeinanderfolgende Schulklassen). *Kulturelle* Institutionalisierung betrifft Deutungsmuster, Vorstellungen, Intentionen und Normen; sie findet durch performative Kommunikation in mehr oder weniger offiziellen Situationen und Medien statt (Levy 1996). Beide Arten können über eine breite Spannweite variieren; sie können, müssen aber nicht a priori miteinander übereinstimmen. Wichtige Aspekte der genderdifferenzierenden Standardisierung von Lebensläufen ergeben sich aus strukturellen Formen der Institutionalisierung; einige von ihnen gehen mit kultureller Legitimation einher (beispielsweise, dass beim Übergang zur Elternschaft kaum je der Vater sein Erwerbsengagement reduziert), andere nicht (etwa der Zeitdruck und die sonstigen Vereinbarkeitsprobleme, die aus der gleichzeitigen Ausübung der Eltern- und der Erwerbsrolle resultieren).

Wir legen Gewicht auf die Beziehung zwischen kultureller und struktureller Institutionalisierung. Sie hat eine Legitimations- und eine Machtkomponente. Bei deren *Übereinstimmung* legitimiert die kulturelle Institutionalisierung die ihr entsprechenden strukturellen Arrangements; umgekehrt sichert in diesem Fall strukturelle Institutionalisierung die Verhaltenskonformität zu den kulturellen Vorgaben (zu denken ist etwa an die Altersnormen, wie sie seit Neugarten u. a. (1965) in der Literatur geläufig sind). Strukturelle Verhaltenszwänge sind schwieriger infrage zu stellen,

6 Zu dieser Debatte sei lediglich daran erinnert, dass Kohli bereits in seinem grundlegenden Artikel von 1985 die seitherige De-Institutionalisierung angesprochen hat, unter dem Verweis darauf, dass diese nur aufgrund der vorher erfolgten langfristigen Institutionalisierung stattfinden kann. Allerdings bezog er dabei die Geschlechtstypisierung nicht mit ein.

wenn sie durch die bestehenden kulturellen Muster legitimiert sind, als wenn sie ihnen nicht entsprechen.

Kulturelle Institutionalisierung ohne strukturelles Gegenstück ist als Verhaltensregel weniger wirksam, als wenn beide übereinstimmen, denn Nichtkonformität hat in diesem Fall weniger oder gar keine schwerwiegenden Konsequenzen bzw. wird so überhaupt erst möglich. Unter einem ausschließlich kulturell institutionalisierten, also nur auf Stereotypen und Selbstverständlichkeiten beruhenden gesellschaftlichen Genderregime ohne strukturelle Absicherung wäre es relativ leicht, von seinen Normen abzuweichen.

Im umgekehrten Fall, das heißt bei struktureller Institutionalisierung ohne kulturellen Rückhalt – ganz besonders, wenn diese Divergenz nicht problematisiert wird – kann ein traditionelles Genderregime seiner kulturellen und politischen Infragestellung lange widerstehen, weil sein Funktionieren unabhängig von Normen in objektive Opportunitätsstrukturen eingelagert ist.

Unsere These ist, dass diese Konfiguration einer strukturellen Institutionalisierung (basierend auf einer patriarchalen Genderordnung) ohne kulturellen Rückhalt (zunehmend konsensuale kulturelle Normen der Geschlechtergleichstellung) weitgehend der gegenwärtigen Lage in den (post-)industrialisierten Ländern entspricht. Wir diskutieren dies im Folgenden am Beispiel der Schweiz.

4.2 Direkte und indirekte Institutionalisierung

Quer zu der eben genannten Unterscheidung steht diejenige zwischen direkter und indirekter Institutionalisierung. Ein klassisches Beispiel für eine *direkte*, in diesem Fall kulturell-legale Institutionalisierung ist folgendes: Bis zu seiner Reform 1988 schrieb das schweizerische Ehegesetz (Zivilgesetzbuch, kurz ZGB) die Unterordnung der Frau unter ihren Mann fest. »Der Ehemann ist das Haupt der Gemeinschaft. Er hat […] für den Unterhalt von Weib und Kind […] Sorge zu tragen«, lautete der einleitende Artikel (ZGB § 160), die Frau »steht dem Mann mit Rat und Tat zur Seite […] (und) führt den Haushalt« ging es weiter (ZGB § 161). Ohne *seine* Einwilligung durfte *sie* nicht erwerbstätig sein, kein eigenes Bankkonto haben, Verwaltung und Nutzung ihres Gutes lagen gesetzmäßig beim Mann.

Es gibt jedoch auch *indirekte* Formen der Institutionalisierung der Lebensläufe, die für individuelle Akteur*innen nicht weniger selbstverständlich und unumgehbar sein können, aber in der öffentlichen Wahrnehmung mit anderen Themen assoziiert werden. Ein genderrelevantes Beispiel dafür ist, dass die volle Arbeitszeit mehrheitlich so festgelegt ist, dass die meisten Aktivitäten, die für die (Re-)Produktion des Familienlebens nötig sind (Kinderbetreuung, Arztbesuche, Einkäufe usw.), während ebendieser Arbeitszeit ausgeführt werden müssen, was zwei voll erwerbstätigen Eltern das Leben schwer macht und einen strukturell bedingten Druck auf sie erzeugt.

Die Tatsache, dass mehrere, unterschiedliche Institutionen zur – insbesondere vergeschlechtlichenden – Standardisierung des individuellen Lebens beitragen, aber meist nur indirekt und partiell, das heißt vor allem in ihrem Zusammenwirken, lässt ihre Institutionalisierungsleistung ebenfalls gesellschaftlich kaum sichtbar werden.

4.3 Institutionenverknüpfung durch individuelle Teilnahmeprofile

Ein nur auf einzelne Institutionen oder Sektoren gerichteter Blick droht, an den interinstitutionellen Problemen vorbeizusehen, mit welchen die an diesen Institutionen teilnehmenden Individuen umgehen müssen. Es ist daher angezeigt, auch die über die Alltagserfahrung der Personen laufenden Beziehungen *zwischen* Institutionen oder Sektoren ernst zu nehmen, die durch ihre multiple Teilnahme (*multiple participation*) entstehen, wie sie zumindest für erwachsene Personen in den Gegenwartsgesellschaften typisch ist. Dies kann dadurch geschehen, dass die gesellschaftliche Lokalisierung der individuellen Personen als Profil von Teilnahmen konzeptualisiert wird. Jede dieser Teilnahmen geht mit einer hierarchischen Position im entsprechenden institutionellen Bereich einher, welche ihrerseits mit einem spezifischen Rollenset verknüpft ist. Teilnahmeprofile können mehr oder weniger viele Bereiche einschließen (Familie, Erwerbsarbeit, Vereine usw.), an mehr oder weniger spezifische Altersspannen gebunden sein, und sie können, namentlich von besonderen Institutionen, in eine mehr oder weniger obligatorische Sequenz gebracht werden. Lebensläufe erscheinen so als Abfolgen von Teilnahmeprofilen, die in variierendem Ausmaß institutionell verfestigt (standardisiert) und dabei genderdifferenziert sein können (Levy/Bühlmann 2016).

5. Typen institutioneller Intervention in (gegenderten) Lebensläufen

Zur Konkretisierung des Institutionalisierungsaspektes unterscheiden wir auf der Basis empirischer Forschung fünf Typen institutioneller Intervention in der (namentlich geschlechtsdifferenzierenden) Ausgestaltung der Lebensläufe. Gewisse Institutionen können auf einen dieser Interventionstypen spezialisiert sein, oft kombinieren sie aber mehrere davon (Liebig u. a. 2014).

5.1 Phasierung

Phasierungs-Institutionen werden von jeder Person mehr oder weniger zwangsweise durchlaufen, namentlich Bildung, Erwerbsarbeit und Ruhestand. Sie regulieren die Teilnahmeprofile der Menschen direkt und bringen sie in eine Abfolge, indem sie die »Lebenslaufpassagiere« aufgrund von Übertrittsregelungen einander weiterreichen. Damit definieren sie biografische Phasen, meist aufgrund einer Teilnahme, die gegenüber anderen vorwiegt, durch einen Eintrittsübergang beginnt und durch einen Austrittsübergang endet. Diese Phasen können, müssen aber nicht unbedingt an das chronologische Alter gebunden sein.[7] Durch die Sequenzierung von Lebensläufen und durch die Kontrolle des Erwerbs lebenslaufrelevanter Ressourcen während der Teilnahme wirken sich phasierende Institutionen besonders stark auf Lebensläufe aus. Wenn sie zudem gendertypisierte Ressourcen vermitteln, zum Beispiel Fachqualifikationen, tragen sie auch direkt zur Institutionalisierung der Geschlechtersegregation bei (Krüger 1991).

5.2 Verknüpfung

Verknüpfende Institutionen verbinden Lebensläufe miteinander, schaffen also *linked lives* (Elder 1994; Carr 2018). Die Familie spielt dafür in den westlichen Gesellschaften die wichtigste Rolle. Sie verknüpft die Lebensläufe der erwachsenen Partner*innen eines Paares sowie jene der Eltern mit ihren

7 So wird in mehreren Ländern die Altersbindung des Rentenzugangs grundsätzlich diskutiert und auch unterschiedlich gehandhabt.

Kindern.[8] Auch andere intergenerationelle Beziehungen innerhalb der Verwandtschaft werden durch die Familie biografisch verknüpft, namentlich jene zwischen Großeltern und Enkelkindern, wenn auch oft in beschränkterem Ausmaß.

Monogamie, Heteronormativität und Arbeitsteilung mit männlicher Dominanz sind in der modernen Familie seit spätestens dem 19. Jahrhundert kulturell und strukturell institutionalisiert (Honegger 1991). Demzufolge konzentriert sich das weibliche Teilnahmeprofil weitgehend, wenn auch seit einigen Jahrzehnten in abnehmendem Ausmaß, auf innerfamiliäre Aktivitäten, das männliche hingegen mehr auf außerfamiliale Aktivitäten, insbesondere Erwerbstätigkeit, aber auch Politik und Beteiligung an anderen Bereichen. Krüger und Levy (2000) sprechen deshalb von »geschlechtsspezifischem Masterstatus«.

5.3 Unterstützung

Unterstützende Institutionen helfen durch Entlastung den Individuen, biografische Probleme zu lösen, die sich aus ihrer Teilnahme an mehr als einem sozial anspruchsvollen Bereich ergeben. Sie wirken mittelbar auf den Erwerb und die Umverteilung bestimmter Ressourcen unter den Familienmitgliedern ein und beeinflussen auf diese Weise deren relative Positionen. So verbessern zwar gewisse Funktionsmodelle von familienergänzender Kinderbetreuung die Vereinbarkeit von Elternschaft und fortgesetzter Erwerbsbeteiligung, aber nur um den Preis von (weiblicher) Teilzeitarbeit, was durch geringeres Einkommen und schlechtere Altersvorsorge die soziale Position und die berufliche Mobilität vieler Frauen schwächt.

Die Forschung zeigt, dass der Übergang zur Elternschaft in europäischen Ländern je nach ihren Wohlfahrtsstaatsregimen (Esping-Andersen 1990, 1999) die Paare in unterschiedliche Richtungen führt. In den skandinavischen, sozialdemokratischen Regimen ermöglichen lange und geschlechtsunabhängig definierte Elternzeiten und ein dichtes Netz von leicht zugänglichen Kinderbetreuungseinrichtungen einer Mehrheit der jungen Paare nach der Geburt der Kinder ein egalitäres Leben, wenn auch gelegentlich nach

8 Letzteres unterstreicht die Forschung dadurch, dass sie die relevanten Phasen im Familienzyklus anhand der Bildungsteilnahme der Kinder definiert: Vorschulphase, Schulphase, Nachschulphase.

einer vorübergehenden Phase von Ungleichstellung (solange die Kinder jung sind). In konservativen und mehr noch in liberalen oder gemischten Regimen wie im schweizerischen, wo diese unterstützenden Institutionen weniger zugänglich sind und die Elternzeit geschlechtsspezifisch gerahmt bleibt (»Mutterschaftsurlaub«[9]), führt der Übergang zur Elternschaft zu einer dauerhaften Re-Traditionalisierung der Paare und löst eine Differenzierung der weiblichen und männlichen Lebenswege aus (Levy/Widmer 2013; Grunow u. a. 2012; Bühlmann u. a. 2010).

5.4 Normalisierung und Reparatur – oder »Ausgliedern«

Eine vierte Art lebenslaufrelevanter institutioneller Intervention kann in ihrer häufigsten Form als Normalisierung oder Reparatur bezeichnet werden. Diesem Zwecke dienende Institutionen treten in Aktion, wenn es zu schwerwiegenden Turbulenzen oder Störungen im Lebenslauf kommt, welche die Aufrechterhaltung des individuellen Teilnahmeprofils mindestens kurzfristig unmöglich machen. Das Gesundheitssystem oder die Arbeitslosenversicherung sind Beispiele hierfür. Eine längerfristige Wirkung haben ausgliedernde Institutionen wie Gefängnisse oder Kliniken für langfristige, allenfalls auch unfreiwillige Aufenthalte: Sie suspendieren für kürzere oder längere Perioden die Teilnahmen und deren soziale Implikationen, was ihre effektive Normalisierungswirkung fraglich macht. Wir führen diesen Typ nicht weiter aus, weil uns sein Genderbezug hier als weniger zentral erscheint. Er gehört jedoch zur Gesamtsicht auf die institutionelle Lebenslaufregulierung.

5.5 Indirekte Institutionalisierung und Normalitätsunterstellungen

Die vier bisher genannten Arten institutioneller Intervention tragen zur direkten Institutionalisierung der Lebensläufe und ihrer Geschlechtstypisierung bei. Einflüsse eines fünften Typs können indirekte, meist unbeabsichtigte – aber nicht weniger folgenreiche – Auswirkungen auf die Lebensläufe

9 Während der Fertigstellung dieses Beitrags wurde durch Volksabstimmung (27.9.2020) in der Schweiz erstmals ein zweiwöchiger Vaterschaftsurlaub eingeführt. Vorher hatten Väter bei der Geburt Anrecht auf einen Tag Urlaub, wie im Falle eines Umzugs. Der Übergang zu einem wohldotierten Elternurlaub wirkt nach wie vor utopisch.

und ihre Vergeschlechtlichung haben. Sie gehen von Hintergrundinstitutionen aus; dazu zählen wir etwa öffentliche und private Dienstleistungen, Geschäfte, das Gesundheitssystem, Schulen und öffentliche Infrastrukturen (zum Beispiel Verkehrsmittel). Sie sind nicht darauf ausgerichtet, die Lebensentscheidungen der Menschen und damit ihre Lebensläufe oder gar die gesellschaftliche Genderordnung zu beeinflussen, können aber durchaus Auswirkungen auf sie haben. [10]

Das Wirken der vier zuvor vorgestellten Arten der direkten Institutionalisierung ist auf entsprechende Zielsetzungen ausgerichtet und beruht vorwiegend auf expliziten normativen Modellen menschlichen Handelns. Demgegenüber operieren die Hintergrundinstitutionen zu anderen Zwecken und oft auf der Grundlage impliziter Normalitätsunterstellungen, etwa hegemonialer Annahmen über Weiblichkeit und Männlichkeit oder geschlechtstypisierter Familienmodelle. Diese Annahmen sind in das Funktionieren der entsprechenden Institutionen eingebettet und wirken durch deren strukturelle Objektivität. Deshalb haben sie den Charakter einer strukturellen sich selbst erfüllenden Prophezeiung. Personen, die nach einem Modell leben wollen oder müssen, das mit diesen Normalitätsunterstellungen nicht vereinbar ist, tun sich auf praktischer Ebene sehr schwer damit. Da sie – aus welchen Gründen auch immer – nicht in das institutionell vorausgesetzte Modell passen, müssen sie bei der Bewältigung ihres Alltags mit Problemen fertig werden, welche modellkonform lebende Personen in der Regel nicht antreffen. Derartiges institutionelles Funktionieren kann es zum Beispiel schwer machen, Care- und Erwerbsarbeit in einer partnerschaftlich geteilten Weise zu organisieren, als gleichgeschlechtliches Paar zu leben oder gar als Alleinerziehende mit einem Kind zu leben.

In Bezug auf die Vergeschlechtlichung von Lebensläufen zeigt sich somit, dass *doing gender* ebenso eine institutionelle wie eine interindividuelle Leistung ist, und, dass dabei strukturelle Faktoren mindestens so wichtig

---

10 Als indirekte Institutionalisierung bezeichnen wir hier ausschließlich Nebenwirkungen, d. h. nichtintendierte Auswirkungen institutioneller Funktionsweisen, die primär auf andere Zwecke abzielen. Im allgemeinen Wortsinn könnte man auch andere Einflüsse als indirekt bezeichnen, etwa wenn institutionelle Regelungen, die den Partner betreffen, Rückwirkungen auf die Partnerin haben oder umgekehrt (etwa vermittelt über das gemeinsame Zeitmanagement), doch dafür reservieren wir das Konzept der *linked lives*. Ein weiterer Fall, den man ebenfalls als indirekt bezeichnen könnte, sind *spill-over*-Effekte in persönlichen Teilnahmeprofilen, wo Regelungen in einem Teilnahmebereich Auswirkungen auf einen anderen haben (Beispiel: Schulstundenpläne zwingen einen Elternteil, meist die Frau, höchstens zu 50 Prozent erwerbstätig zu sein).

sind wie kulturelle. Diese Einsichten unterstreichen auch, dass die meso- und makrosozialen Kontexte der Lebensläufe weniger eine passive, statische Arena darstellen, auf deren Basis Menschen ihr Leben durchlaufen, als dass sie unumgehbare Opportunitätsstrukturen bilden, die in die Gestaltung der Lebensläufe eingreifen (Fligstein/McAdam 2012).

6. *Doing gender* durch drei gesellschaftliche Bereiche: Bildung, Care- und Erwerbsarbeit

Im Folgenden veranschaulichen wir die genderdifferenzierende Wirkung institutionellen Funktionierens anhand von Beispielen aus den drei im Titel genannten Bereichen.

6.1 Bildungssystem

Es kann hier nicht darum gehen, alle Mechanismen des Schulsystems zu inventarisieren, welche Lebensläufe genderspezifisch machen. Wir beschränken uns auf zwei Beispiele, die für die Aufrechterhaltung der bestehenden Geschlechterordnung besonders folgenreich sind.

Direktes doing gender *durch das Bildungssystem*

Wie Deutschland, Österreich und zum Teil auch Dänemark hat die Schweiz ein umfangreiches duales System der Berufsbildung nach dem Prinzip der Berufslehre entwickelt. Die Auszubildenden besuchen zeitgleich eine Berufsschule und arbeiten in einem Betrieb, der sie in die Praxis einführt. Dieses System bereitet nach wie vor eine Mehrheit – rund zwei Drittel – der Jugendlichen auf den Eintritt ins Erwerbsleben vor (Wettstein u. a. 2014). Nur eine Minderheit schließt ihren Ausbildungsgang im allgemeinbildenden System ab, selbst wenn alle Bildungsniveaus zusammen berücksichtigt werden.[11]

11 In der Schweiz absolvieren nur rund 25 Prozent eines Altersjahrgangs eine allgemeinbildende Ausbildung wie das Gymnasium oder die Fachmittelschule. Dieser Anteil ist im internationalen Vergleich außerordentlich gering (persönliche Mitteilung von T. Meyer zu den Ergebnissen der Studie »Transitionen von der Erstausbildung ins Erwerbsleben«

Die Berufsbildung versieht ihre Absolvent*innen mehrheitlich mit geschlechtstypisierten Qualifikationen, die sie auf die entsprechenden Berufsfelder im Arbeitsmarkt vorbereiten – und sie damit auch ein Stück weit auf diese festlegen, wie die folgende Analyse zeigt.[12]

Tab. 1: Verteilung der Abschlüsse über die Lehrberufe nach Geschlechtersegmenten, 2018

Berufssegmente	*Männer*	*Frauen*	*Alle*
		% innerhalb von Spalten	
männlich typisiert (M ≥ 70 %)	66,8	6,3	39,3
weiblich typisiert (F ≥ 70 %)	5,6	49,4	25,5
gemischt (30 % < F, M < 70 %)	27,7	44,2	35,2
Total: absolut	31.038	25.815	56.853
(%)	(100,1)	(99,9)	(100,0)
Zeilen-%	54,6	45,4	100,0

Quelle: BFS 2020a

In der Schweiz wird offiziell für 183 Lehrberufe ausgebildet (Stand 2018, BFS 2020a). Verwendet man als Typisierungsschwelle den in der Forschung gängigen Anteil von 70 Prozent (Charles/Grusky 2004), so erweisen sich 60 Prozent dieser Lehrberufe als männlich typisiert, 21 Prozent weiblich und 19 Prozent gemischt. Für die Auszubildenden gilt, dass 66,8 Prozent der jungen Männer einen männlich typisierten Beruf erlernen und 49,4 Prozent der jungen Frauen einen weiblich typisierten (Tab. 1). Insgesamt erlernten 2018 58,9 Prozent aller Lehrlinge einen auf ihr Geschlecht typisierten Beruf.

Analoges gilt für die mittleren und höheren Ausbildungsstufen. Auch hier ist die Geschlechtsspezifität der meisten Ausbildungsgänge relativ hoch und eine Aufweichung der Geschlechtersegregation passiert nur sehr langsam. In den universitären Geistes- und Sozialwissenschaften verstärkt sich

(TREE), April 2020). Im schweizerischen Bildungssystem hat nur ein relativ kleiner Teil der Tertiärausbildung nichtberuflichen Charakter. Fachhochschulen, Pädagogische Hochschulen und Polytechnische Hochschulen sind per definitionem berufsbildend, doch auch gewichtige universitäre Fachbereiche sind dieser Kategorie zuzuweisen (namentlich Medizin, Recht und Ökonomie).

12 In Ländern mit ausgeprägter Passung zwischen Berufsbildung und ausgeübten Berufen ist es im Prinzip unangemessen, von einem globalen Arbeitsmarkt zu sprechen, da viele berufsspezifische Arbeitsmärkte relativ stark voneinander abgeschottet sein können. Dementsprechend problematisch können in diesen Fällen auch globale Kennzahlen sein.

die Überrepräsentation der Frauen sogar noch weiter. Ein Großteil der jungen Menschen wird demnach mit Qualifikationen ausgestattet, die ihrem Geschlecht »entsprechen« und sie darauf vorbereiten, in den zugehörigen Berufen zu arbeiten. Diese sind nach ähnlichen Proportionen geschlechtssegregiert.[13]

Im institutionell stark strukturierten Übergang vom Bildungssystem in den Arbeitsmarkt wird also Geschlechter*diversität* der Ausbildung trotz formaler Gleichwertigkeit der Abschlüsse zu Geschlechter*ungleichheit* im Beruf, denn die weiblich typisierten Berufe sind in verschiedener Hinsicht schlechter gestellt als die männlich typisierten, insbesondere mit niedrigeren Löhnen und schlechteren Entwicklungschancen (Schwiter u. a. 2014; Heiniger/Imdorf 2018).

Schon in den Anfangsphasen des heutigen Ausbildungssystems wurde das Portfolio der angebotenen Ausbildungen als Steuerungsinstrument zur Verstärkung oder Abschwächung der Geschlechtstypisierung wahrgenommen und war entsprechend umstritten (Leemann u. a. 2019; für Deutschland vgl. Krüger 1991). Anfang des 20. Jahrhunderts sollten Mädchen zu zukünftigen Hausfrauen und Jungen zu zukünftigen Familienernährern qualifiziert werden. Die Berufsbildungssysteme der Schweiz und Deutschlands tun dies auch heute noch, ihr Wirken bleibt jedoch hinter ideologischen Diskursen über »Chancengleichheit bei Diversität« versteckt.

Indirektes doing gender *durch das Bildungssystem*

Auf einem ganz anderen Weg trägt das schweizerische Bildungssystem, jedenfalls im obligatorischen Bereich (erste neun Schuljahre), auch *indirekt* zur Stabilisierung der gesellschaftlichen Genderordnung bei. Nach wie vor findet der Unterricht auf dieser Schulstufe mehrheitlich nach klassenspezifischen Stundenplänen statt. Ganztagesschulen werden erst langsam eingeführt. Gemäß der Eidgenössischen Erziehungsdirektorenkonferenz geben sechs der 26 Kantone an, über ein »größeres« Angebot an Tagesschulen zu verfügen.[14] Aber auch in diesen Vorreiterkantonen ist die Abdeckung keineswegs vollständig (Schüpbach 2018). So haben Eltern, vor

13 Für die Entwicklung von 1970 bis 1990 bzw. 2000 vgl. Charles (1995, 2003); auch hier hat sich bis 2018 wenig verändert (BFS 2020b).

14 Es handelt sich um Aargau, Basel-Stadt, Bern, Genf, Glarus und Tessin. Die Schule mit ganztägiger Zeitorganisation als Regelfall bleibt in der Schweiz jedoch eine Langfristperspektive (Schüpbach 2018).

allem von zwei oder mehr schulpflichtigen Kindern, in einer Schule mit solchen Stundenplänen ein beträchtliches Organisationsproblem.

Schulen dienen nicht dazu, in die Geschlechterverhältnisse einzugreifen. Wenn sie jedoch klassenspezifische Stundenpläne mit je eigenen Unterbrechungen festlegen, setzen sie unausgesprochen voraus, dass ihre Schüler*innen in Familien aufwachsen, in denen eine erwachsene Person während der normalen Erwerbsarbeitszeit in unregelmäßigen Intervallen dafür freigestellt werden kann, sich um die Kinder zu kümmern. Dies impliziert weiter, dass diese Person höchstens eine Teilzeit-Stelle besetzt, oder aber, dass die Familien dieser Kinder genügend Kaufkraft haben, um diese tägliche Aufgabe zu delegieren. Das Letztere ist angesichts der hohen Kosten für die Kinderbetreuung in der Schweiz in vielen Fällen noch weniger realistisch. Dafür, dass diese Betreuungsrolle mehrheitlich der Mutter zufällt, sind ebenfalls weitgehend Faktoren institutioneller Art verantwortlich (Charles u. a. 2001).

Dieses Beispiel indirekter Institutionalisierung hebt die Bedeutung der bereits erwähnten institutionellen Normalitätsunterstellungen hervor, die meist nicht ausdrücklich formuliert und oft nicht einmal gedacht werden, aber als objektive Funktionsweise die Alltagsorganisation der Familien (oder anderer Beteiligter) beeinflussen.

6.2 Betreuungsarbeit (Eltern, Partner*innen, Großeltern)

Lange von der Forschung unbeachtet, ist Betreuungsarbeit, vor allem die unbezahlte, und ihre stark weibliche Konnotation unter dem doppelten Aspekt der dafür aufgewendeten Zeit und ihres nicht abgegoltenen volkswirtschaftlichen Wertes inzwischen im Fokus internationaler Organisationen und Statistiken angekommen. So stellt der »Gender Equality Index Report« der EU fest: »The domain of time is marked by wide differences between women and men when it comes to time spent on unpaid caring and domestic activities« (Barbieri u. a. 2017). Vom *gender overall earnings gap* der Schweiz (2014) gehen drei Viertel (74,1 Prozent) auf das Konto der Beschäftigungslücke (für Frauen typische Teilzeit- und unregelmäßige Arbeit) und nur ein Viertel (25,9 Prozent) auf den *gender pay gap* (unterschiedliche Bezahlung; Madörin 2018) zurück.[15] Wir konkretisieren dies hier kurz

15 Der GOEG (Geschlechterspezifischer Gesamteinkommensunterschied), wie er von Eurostat genannt wird, drückt aus, um wieviel Prozent das Erwerbseinkommen der

für die Kinderbetreuung durch die Mütter und für die Enkelbetreuung vor allem durch die Großmütter.

Trotz seit Längerem steigender Erwerbsbeteiligung der Frauen bleibt die Kinderbetreuung in der Kernfamilie stark traditionell gegendert (Grunow 2019; Le Goff/Levy 2016; Bühlmann u. a. 2010; Grunow u. a. 2007; Reichle 1996). Dies geht besonders deutlich aus Lebenslaufanalysen hervor, wenn sie zwischen vorwiegender Familien- und vorwiegender Erwerbstätigkeit unterscheiden. Die erste derartige Analyse für die Schweiz hat vier Typen weiblicher Lebensläufe zutage gefördert, welche im Unterschied zu den männlichen Verläufen die vorwiegende Zuständigkeit der Frauen für Kinderbetreuung und auch sonstige Familienarbeit widerspiegeln (Levy u. a. 2013). Schätzt man auf der Grundlage dieser Verlaufstypen den Anteil der Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit zugunsten ihres familialen Engagements einschränken (23 Prozent), unterbrechen (30 Prozent) oder ganz aufgeben (13 Prozent), deren Lebensläufe also klar dem Modell des geschlechtsspezifischen Masterstatus entsprechen (Krüger/Levy 2000), kommt man auf zwei Drittel (66 Prozent) aller Frauen (nicht nur der Mütter). Der dabei nicht berücksichtigte Verlaufstyp (34 Prozent), der keinen starken Beschäftigungsrückgang während der Familienphase aufweist, zeigt jedoch ebenfalls deutliche, wenn auch kürzerfristige Spuren von vorwiegender Familienzuständigkeit, die beim dominanten männlichen Verlaufstyp (72 Prozent der männlichen Verläufe) fehlen. Es handelt sich deshalb um eine Minimalschätzung. Diese geschlechtsspezifischen Lebensläufe können als besonders charakteristischer Ausdruck des schweizerischen Genderregimes betrachtet werden.

Weit verbreitet und sozial kaum problematisiert ist der Einsatz der Großeltern für die Enkelbetreuung. Was in rein zwischenmenschlicher Perspektive als »Liebesdienst«, als für die drei beteiligten Seiten (Kinder, Eltern,

---

Frauen pro Jahr geringer ist als jenes der Männer. Er schließt Arbeitszeitunterschiede und kurzfristige Unterbrechungen, etwa zur Krankenpflege in der Familie, mit ein, nicht aber unbezahlte Care-Arbeit. Er beträgt für die Schweiz 44,5 Prozent (2014), was einem Gesamtbetrag von rund 110 Milliarden Franken entspricht (Madörin 2018). Care-Arbeit wird von gut doppelt so viel Frauen wie Männern erbracht. Der Marktwert des Care-Volumens, das Frauen über jenes der Männer hinaus leisten, wird auf rund 80 Milliarden Franken geschätzt (Madörin 2019). Die starke Feminisierung der (unter-)bezahlten und unbezahlten Formen von Care-Arbeit wurde durch die Corona-Pandemie von 2020 öffentlich in Erinnerung gerufen. Wie weit dies über die sympathischen Applauskampagnen hinaus zu institutionellen Änderungen führen kann, bleibt vorderhand fraglich.

Großeltern) grundsätzlich befriedigender und normaler Bestandteil der Großelternrolle erscheint, erweist sich aus gesellschaftlicher Sicht als gewichtige Dienstleistung – wie andere Arten der Care-Arbeit gesellschaftlich unerlässlich, aber unbezahlt. In der Schweiz ist nicht-institutionelle bzw. informelle familien- und schulergänzende Kinderbetreuung häufiger als institutionelle. Für 2014 machte die informelle Betreuung für Kleinkinder (0–3 Jahre) fast drei Viertel aus, für größere Kinder (4–12 Jahre) immer noch rund 55 Prozent (BFS 2014). Mit anderen Worten befriedigen öffentliche Einrichtungen weniger als die Hälfte der effektiven Nachfrage, ganz besonders für Kinder im Vorschul- bzw. Vorkindergartenalter. Die wichtigste informelle Betreuungsform ist jene durch die Großeltern. Zwei Drittel der Großeltern sehen ihre Enkelkinder mindestens einmal pro Woche, über ein Drittel kümmert sich regelmäßig (mindestens einmal pro Woche) um eines oder mehrere (BFS 2019a). Großmütter werden dabei stärker mobilisiert (45,2 Prozent) als Großväter (33,1 Prozent), besonders für kleine Kinder (ebd.).

Großeltern erbringen in der Schweiz jährlich (2016) rund 160 Millionen Stunden Betreuungsaufwand und schaffen damit einen geschätzten volkswirtschaftlichen Wert von 8.146 Milliarden Franken (BFS 2018a. Dies ist allerdings eine starke Unterschätzung, weil sie ungefähr der Hälfte dessen entspricht, was die gleichen Leistungen nach dem günstigsten Krippentarif kosten würden. Großmütter erbringen 70,8 Prozent der 160 Millionen Stunden, Großväter 29,2 Prozent.

Da diese stark frauendominierte Care-Leistung nicht entgolten wird, taucht sie im Bruttosozialprodukt nicht auf und bleibt insofern volkswirtschaftlich und politisch unsichtbar, auch rentenpolitisch.[16] Sie gehört nichtsdestoweniger zum unverzichtbaren Umfeld des Wirtschaftens. Ohne die unbezahlte Care-Arbeit entginge der Wirtschaft ein entsprechendes Volumen von Arbeitsstunden, und der Druck auf die Unternehmen, die Kinderbetreuung stärker mitzufinanzieren, wäre deutlich massiver.

Die große Bedeutung der Großeltern für die Kinderbetreuung spiegelt die mangelhafte Ausstattungslage der Schweiz mit familienergänzenden Betreuungseinrichtungen wider. Diese variiert sehr stark zwischen den Kantonen und entlang der Stadt-Land-Dimension, ist jedoch allgemein sehr

16 Das schweizerische Berufsrentensystem (sogenannte 2. Säule der Alterssicherung) kennt eine relativ hohe Einkommensschwelle für die Bezugsberechtigung. Sie schloss 2015 nur 21,4 Prozent der verrenteten Männer, aber 36,5 Prozent der Frauen vom Bezug aus (BFS 2018b).

ungenügend – im Schulbereich noch stärker als im Kleinkinderbereich. Selbst die bestdotierten Städte (Lausanne, Bern, Genf, Zürich) haben Ausstattungsgrade unter 40 Prozent im Kleinkinderbereich (Stern u. a. 2013: 36),[17] und nach wie vor folgt die Nachfrage nach Betreuungsplätzen dem Angebot, nicht umgekehrt (Stern u. a. 2006; Banfi u.a. 2008).

Auch dies ist ein Fall *direkter* Institutionalisierung, hier vor allem im negativen Sinne durch die Abwesenheit von Unterstützungsinstitutionen. Sie übt für Eltern einen beträchtlichen Druck auf die Organisation des Alltagslebens aus, der viele Paare ab ihrem Übergang zur Elternschaft zu einer Re-Traditionalisierung ihrer Binnenorganisation zwingt – und dies unabhängig von ihren vorherigen Absichten (Ravazzini 2018; Le Goff/Levy 2016). So weit wie möglich geben viele Eltern diesen Druck an die Großeltern weiter, sodass diese in gewissem Sinn als Sparhilfe für den Sozialstaat fungieren.

6.3 Unternehmen

Die oben ausgeführten Beispiele struktureller Institutionalisierung wirken sich auch auf die (Un-)Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen aus. Wir haben gesehen, dass aufgrund des hohen Aufwandes für »Zusatzlösungen« der Kinderbetreuung in der Schweiz viele Frauen, auch gut qualifizierte, für eine bestimmte Zeit aus dem Erwerbsleben aussteigen oder ihr Arbeitspensum stark reduzieren. Csonka und Mosimann (2017) zeigen (anhand synchroner Daten von 2017), dass nur 65 Prozent der Frauen, die aussteigen, ihre berufliche Tätigkeit innerhalb eines Jahres wieder aufnehmen, davon 34 Prozent nach einem vierzehnwöchigen Mutterschaftsurlaub, 54 Prozent nach sechs Monaten und 12 Prozent innerhalb eines Jahres. Lediglich 16 Prozent der Mütter nehmen innerhalb eines Jahres nach der Geburt eines Kindes wieder eine Vollzeiterwerbstätigkeit auf (vgl. dazu auch die bereits referierten vier weiblichen Verlaufstypen, die anhand

17 Es handelt sich hierbei um das Prozentverhältnis zwischen der Zahl der Kinder und der Zahl der Betreuungsplätze pro Gemeinde. Wir ziehen den Begriff der Ausstattung demjenigen der Betreuung vor, weil letzterer suggeriert, den Anteil der effektiv betreuten Kinder anzugeben. Das würde hier nicht zutreffen, denn nicht alle vorhandenen Plätze werden benützt und umgekehrt (und noch häufiger) werden vorhandene Plätze von mehr als einem Kind genutzt; Vollzeitbetreuung ist relativ selten.

diachroner Daten ermittelt wurden und deshalb eine längere biografische Zeitspanne berücksichtigen).

Welche Option hier zum Zug kommt, hängt auch von der Elternzeitregelung ab. Dazu zeigt eine Studie aus Österreich, dass bei geteilter Elternzeit (Option, die in der Schweiz noch nicht existiert) und, wenn der Mann mindestens sechs Monate Elternzeit nimmt, die Erwerbsunterbrechung der Frauen viel kürzer ausfällt (Riesenfelder/Danzer 2019).

Wie unrealistisch es wäre, hier schlichte Wahlfreiheit der Eltern zu unterstellen, zeigt unter anderem das Auseinanderfallen von gewünschter und effektiver Kinderzahl, besonders bei Frauen mit hoher Bildung. Wünscht sich fast ein Viertel (23,1 Prozent) der jungen Frauen mit Tertiärabschluss (ohne Kinder, 25 bis 29 Jahre alt) drei oder mehr Kinder, so haben unter den 50- bis 59-Jährigen nur 18,8 Prozent tatsächlich so viele (Csonka/Mosimann 2017). Umgekehrt möchten lediglich 8,1 Prozent der jungen Frauen mit Tertiärabschluss keine Kinder, unter den älteren haben aber nicht weniger als 29,7 Prozent keine. Dieser indirekte Hinweis auf die mit Kindern einhergehende Reduktion der Karrieremöglichkeiten für Frauen wird auch direkt bestätigt: 71,8 Prozent der kinderlosen jungen Frauen mit Tertiärabschluss begründen dies damit, dass sich ein Kind negativ auf ihre Berufsaussichten auswirken würde. Eine weitere wichtige Begründung (für 55,4 Prozent) sind die fehlenden Betreuungsmöglichkeiten (Csonka/Mosimann 2017: 28 f.). Das Angebot an Kinderbetreuung sowie der Mutterschafts- und Elternurlaub sind demnach institutionelle Bedingungen mit direktem Einfluss auf das Arbeitspensum und die Karriereentwicklung der Frauen in der Berufswelt.

Zwar ist die Erwerbsbeteiligung der Frauen in der Schweiz hoch, aber sie arbeiten – jedenfalls solange sie kleinere Kinder haben – überwiegend in kleinen Teilzeitpensen (im Durchschnitt um die 50 Prozent, vgl. Tab. 2). Die – deutlich selteneren – Teilzeitpensen der Männer dagegen sind vollzeitnahe 80 bis 90 Prozent. Der objektiv und subjektiv wichtigste Grund für weibliche Teilzeitarbeit ist die Kinderbetreuung. Als unmittelbare Konsequenz davon sind die Beförderungs- und Aufstiegschancen für Frauen wesentlich schlechter als für Männer.

Tab. 2: Teilzeitarbeit von Frauen und Männern in der Schweiz 2017 (in Prozent)

	Frauen	*Männer*
Erwerbsbeteiligung 15- bis 64-Jähriger	79,3	88,5
Anteil Teilzeitarbeitender	58,5	17,5
Von den Teilzeitarbeitenden (in Klammern: von allen Erwerbstätigen) arbeiten (Spalten-%)		
- in einem Pensum von < 20 %	12,1 (7,1)	15,1 (2,6)
- in einem Pensum von 20 bis 49 %	30,0 (17,6)	24,0 (4,2)
- in einem Pensum von 50 bis 79 %	40,3 (23,6)	34,7 (6,1)
- in einem Pensum von 80 bis 89 %	17,5 (10,3)	26,1 (4,6)
Total	99,9 (58,5)	100,0 (17,5)

Quellen: BFS 2019b: 5, 2020c

Der klassische Karriereverlauf bis ins höhere Management ist klar männerdominiert. Er verläuft über Vollzeitarbeit, ohne biografische Unterbrechung, häufig in der gleichen Branche und zudem meist mit einer Partnerin an der Seite, die sich voll oder mehrheitlich um Kinderbetreuung, Haushalt usw. kümmert (*linked lives*; Fitzsimmons u. a. 2014). Die damit implizit an der männlichen Normalbiografie ausgerichteten Aufstiegschancen in Unternehmen sind ein *indirekter* Institutionalisierungsbeitrag an die Genderordnung. Karrieren von Frauen zeigen verschiedene Abweichungen vom männlichen Standardmuster: Teilweise gelangen sie jünger in verantwortungsvolle Kaderpositionen (Sander u. a. 2019), teilweise geschieht dies erst nach einer Phase von Teilzeit oder Erwerbsunterbruch in einem höheren Alter als Männer, teilweise sind sie gezwungen, via Fachexpertise branchenübergreifend Karriere zu machen (zum Beispiel als Finanzspezialistinnen, Juristinnen usw.; Fitzsimmons u. a. 2014). Wir finden daher häufiger Frauen in Fachkarrieren ohne Personalführungsverantwortung und ohne *Profit-and-Loss*-Verantwortung (Sander u. a. 2016). Auch führen Frauen kleinere Teams und sind weniger häufig für das finanzielle Ergebnis direkt verantwortlich, womit in ihrem Curriculum Vitae zwei starke Treiber der klassischen Aufstiegskarriere fehlen (Sander u. a. 2016).

In diversen Benchmarkstudien (zum Beispiel Sander u. a. 2019; Sander und Petropaki 2020) zeigt sich weiter, dass die Beförderungen, vor allem, wenn es um Management-Neuzutritte geht, klar zugunsten der vollzeitlich Tätigen und damit auch zugunsten der Männer erfolgen. Ausländerinnen

haben in der Schweiz bessere Beförderungs- und Management-Neuzutrittschancen, da sie im Durchschnitt im Vergleich zu den Schweizerinnen ein höheres Arbeitspensum haben. Dies erstaunt nicht, denn sie kommen häufig aus Ländern, in denen ein breites Kinderbetreuungsangebot vorhanden ist und genutzt wird. Zudem passiert fast die Hälfte aller Beförderungen im Alter von 31 bis 40 Jahren, also in den sogenannten *rush hours of life*.

Ein weiteres Element indirekter Institutionalisierung der Chancenungleichheit in Unternehmen ist die Rekrutierung von Führungspersonen vornehmlich aufgrund der Kriterien Ausbildung, Expertise und Erfahrung. Obwohl die Führung von Teams und Organisationseinheiten in erster Linie generalistische Fähigkeiten erfordert, vor allem Führungskompetenzen (Kommunikation, Konfliktlösung, Verhandlung, Motivation usw.), wird in den deutschsprachigen Ländern immer noch sehr stark aufgrund von Fachexpertise und Erfahrung befördert sowie eingestellt. Der beste Verkäufer wird Verkaufschef, die beste Chirurgin wird Chefärztin der Chirurgie (wofür sie als Frau allerdings mehr zusätzliches Glück braucht), obwohl die Fachexpertise für die jeweiligen Führungsstellen nicht mehr im gleichen Ausmaß von zentraler Bedeutung ist. Gerade in Zeiten größerer Umbrüche (aktuell etwa die digitale Transformation) sollten Ausbildung und Erfahrung gegenüber Führungskompetenzen weniger gewichtet werden.[18]

Doch auch die Mitarbeitenden akzeptieren häufig eine vorgesetzte Person nicht, die branchenfremd ist und somit keine bereichsspezifische Fachexpertise vorweisen kann. Das hat zur Folge, dass Frauen trotz ihrer Führungskompetenzen wegen ihrer Phasen von Teilzeitarbeit oder Erwerbsunterbrechungen und folglich weniger Erfahrungsjahren deutlich geringere Chancen auf Führungspositionen haben. Damit haben Menschen mit Betreuungsverpflichtungen grundsätzlich schlechtere Aufstiegschancen. Aufgrund der oben beschriebenen institutionellen Bedingungen im Bereich Betreuung trifft dies Frauen viel stärker als Männer.

Über die Gewichtung von Ausbildung und Erfahrung als Voraussetzungen für Führungspositionen hinaus ist die Hinterfragung der Führungskompetenz-Modelle in Unternehmen insgesamt angebracht. Häufig basieren diese Modelle auf Kompetenzbereichen oder Attributen, die stark mit dem männlichen Geschlechterrollenstereotyp verbunden sind (durchsetzungsstark, entscheidungsfreudig usw.). Das führt zu einer normativen und

18 Es geht hier um die relative Gewichtung der beiden Kompetenzkriterien bei Anstellungs- und Beförderungsvorgängen. Beide Aspekte sollten selbstverständlich objektiviert erfasst werden, um informellere Einflussfaktoren – bis hin zum Nepotismus – zurückzudrängen.

kognitiven Inkongruenz zwischen weiblicher Geschlechterrolle und Führungsrolle – oft noch verstärkt durch eine nicht-gendergerechte Sprache (es wird nur von »Managern« gesprochen). Balanciertere Führungskompetenz-Modelle reduzieren diese Inkongruenz, was wiederum zu einer »höheren Passung zwischen vorhandenen und geforderten Fähigkeiten führt: sowohl in der subjektiven Wahrnehmung der Frauen als auch bei den Entscheidungstragenden in Unternehmen« (Elprana/Hernandez Bark 2015: 447).

All diese eingefahrenen Routinen führen als direkte und indirekte Mechanismen dazu, dass weibliche Karriereverläufe in Unternehmen immer noch die Ausnahme von der Regel sind. Die Frage der Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen ist also eng mit direkten und indirekten Institutionalisierungen in anderen Sektoren verbunden und bedarf gleichzeitig auch einer Reform der Führungsvorstellungen im Sinne einer neuen kulturellen Institutionalisierung.

7. Schlussfolgerungen: Institutionelle Eigenlogiken reichen zur Analyse der Genderinstitutionalisierung nicht aus

Viele unserer Beispiele sind sektorenspezifisch, im Sinn der von Connell (1987, 2002) eingeführten und von vielen Autor*innen übernommenen Auffassung von Genderregimen als institutionenspezifische Arrangements. Wir hoffen aber, gezeigt zu haben, dass sich die kritische Analyse der Institutionalisierungsformen der bestehenden Genderordnung nicht auf diesen zweifellos wichtigen Aspekt beschränken kann, denn sonst würde das ebenso wichtige Zusammenspiel der – oft widersprüchlichen – Einflüsse verschiedener Institutionen außer Acht bleiben. Da in den Gegenwartsgesellschaften erwachsene Personen typischerweise an mehreren institutionellen Bereichen teilnehmen, sind sie regelmäßig mit deren oft nicht zu vereinbarenden Anforderungen konfrontiert. Dies macht die Berücksichtigung multipler und insbesondere auch indirekter Institutionalisierungen unerlässlich, wenn man die strukturellen Zwänge angemessen erfassen will, welchen Individuen und Familien ausgesetzt sind, gerade hinsichtlich der Wandlungsresistenz der traditionellen Genderordnung.

Drei Feststellungen zur Institutionalisierung der schweizerischen Genderordnung ergeben sich unmittelbar aus unseren Ausführungen und zeigen den zukünftigen Forschungsbedarf:

Erstens darf deren institutionelle Verankerung auf meso- und makrostruktureller Ebene (institutionelles *doing gender*) nicht unterschätzt werden, gerade weil in den letzten Jahrzehnten die Aufmerksamkeit der Forschung sich eher auf die Ebene der Alltagsinteraktionen und der sie strukturierenden stereotypen Vorstellungen und Genderidentitäten verlagert hat, und auch, weil empirisch wenig gestützte Thesen der verallgemeinerten De-Institutionalisierung verbreitet sind.

Zweitens verdienen die oft versteckt wirkenden Formen indirekter Institutionalisierung besondere Aufmerksamkeit, die außerdem häufig nicht einer einzelnen Institution zuzurechnen sind, sondern aus dem Zusammenwirken von zwei oder drei Institutionen resultieren und über wechselseitige *spill-over*-Effekte und über *linked lives* traditionelle Geschlechterarrangements zementieren.

Drittens ist die Hypothese zumindest höchst plausibel, dass die allgemein, aber gerade auch in der Schweiz beobachtete »Resilienz« diskriminierender Genderverhältnisse zu einem beträchtlichen Anteil diesen institutionellen Funktionsweisen und den in ihnen zur Struktur gewordenen, überholten Normalitätsunterstellungen geschuldet ist (ein Beispiel struktureller Institutionalisierung ohne kulturellen Rückhalt) und nicht überwiegend auf rigide Mentalitäten oder sexistische Interessen »bedrohter« Männer zurückgeführt werden sollte.

Als politische Schlussfolgerung ergibt sich aus unseren Analysen: Institutionelles Funktionieren kann und sollte dahingehend modifiziert werden, dass Normalitätsunterstellungen aufgegeben bzw. modernisiert werden, um mehr Spielräume für biografische Entscheidungen zu schaffen. Mit der kritischen Dekonstruktion und nötigenfalls einer agentivitätsorientierten Rekonstruktion insbesondere von impliziten Leitvorstellungen des institutionellen Funktionierens kann der strukturelle Druck in Richtung traditioneller Geschlechterverhältnisse wirksamer abgebaut werden als mit reinen Aufklärungskampagnen.

Wir kommen also zum Schluss, dass gleichstellungsorientierte Politik nicht darauf ausgerichtet sein sollte, institutionelle Standardisierungen generell abzubauen, um so die Genderordnung zu de-institutionalisieren. Dies würde mikrosozialen Dynamiken wesentlich mehr Gewicht geben, die aber

nicht ohne Weiteres gleichstellungsorientierter wären. Es sollte vielmehr darum gehen, die Institutionen so umzubauen, dass sie Gleichstellung und nicht mehr Ungleichheit stabilisieren. Dieses Postulat kann mit Gottschall und Schröder (2013: 169) beispielsweise dahingehend konkretisiert werden, dass die »Vorstellung, ein Lohn müsse eine Familie ernähren, historisch mit Blick auf gleiche Chancen aktualisiert und offensiv auf die Arbeits- und Lebenslaufrealität von Männern wie Frauen bezogen wird.« Würde dagegen der *adult worker* zur neuen Normalitätsunterstellung der relevanten Hintergrundinstitutionen werden, so riskierte die Familie über kurz oder lang zu einem Luxus der Gutverdienenden zu werden.

Literatur

Banfi, Silvia/Iten, Rolf/Medici, Diego/Menegale, Sarah/Stern, Susanne/Tassinari, Sergio (2008): *Tagesstrukturen für Schülerinnen und Schüler in der Nordwestschweiz. Aktuelle und zukünftige Nachfragepotenziale*. Zürich: Infras.

Barbieri, Davide/Franklin, Paula/Janeckova, Hedvika/Marre, Karu/Lelleri, Raffaele/Leston, Irene Rioboo/Luminari, Diletta/Madarova, Zuzana/Maxwell, Katherine/Mollard, Blandine/Osila, Liina/Paats, Merle/Reingardé, Jolanta/Salanauskaité, Lina (2017): *Gender Equality Index 2017 Report. Measuring gender equality in the European Union 2005-2015*. Vilnius: European Institute for Gender Equality.

BFS (Bundesamt für Statistik) (2014): Unpublizierte Tabelle, SILC-Studie (BFS-Nr. su-d-01.07.04.01.01). Neuenburg: BFS. https://www.bfs.admin.ch/bfs/rm/home/statisticas/populaziun.assetdetail.278266.html (Zugriff 3. Juni 2020).

BFS (Bundesamt für Statistik) (2018a): Unpublizierte Tabelle T 03.06.03.02 aus der SAKE (Schweizerische Arbeitskräfteerhebung, Modul Unbezahlte Arbeit) 2016 (BFS-Nr. je-d-03.06.03.02). Neuenburg: BFS. https://www.bfs.admin.ch/bfs/rm/home/statisticas/catalogs-bancas-datas/communicaziuns-pressa.asset detail.4622498.html (Zugriff 22. Mai 2020).

BFS (Bundesamt für Statistik) (2018b): Unpublizierte Tabelle zum Bezug von Zahlungen aus der beruflichen Vorsorge (BFS-Nr. su-d-13.07.01.29). Neuenburg: BFS. https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/soziale-sicherheit/berichterstattung-altersvorsorge/indikatoren-altersvorsorge/zugang-system-alterssicherung.assetdetail.13307275.html (Zugriff 21. Mai 2020).

BFS (Bundesamt für Statistik) (2019a): Erhebung zu Familien und Generationen 2018. Erste Ergebnisse (BFS-Nr. 1487-1800). Neuenburg: BFS. https://

www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/aktuell/neue-veroeffentlichungen.assetdetail.10467788.html (Zugriff 7. Februar 2021).

BFS (Bundesamt für Statistik) (2019b): Teilzeiterwerbstätigkeit in der Schweiz 2017 (SAKE) (BFS-Nr. 1900-1700). Neuenburg: BFS. https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/publikationen.assetdetail.7106889.html (Zugriff 7. Februar 2021).

BFS (Bundesamt für Statistik) (2020a): Unpublizierte Tabellen über die Lehrabschlüsse 2010–2018 (BFS-Nr. px-x-1502020100_301). Neuenburg: BFS (persönliche Mitteilung des BFS vom 13.5.2020).

BFS (Bundesamt für Statistik) (2020b): Unpublizierte Tabellen über die Berufsverteilung 2000-2018 (BFS-Nr. su-d-40.02.03.02.01.03.10). Neuenburg: BFS. https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/erwerbstaetige/beruf-berufliche-stellung.assetdetail.11607394.html (Zugriff 30. März 2020).

BFS (Bundesamt für Statistik) (2020c): SAKE-Tabelle (BFS-Nr. cc-d-20.04.02.01.01). Neuenburg: BFS. https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/erwerbstaetigkeit/teilzeitarbeit.assetdetail.11987465.html (Zugriff 7. Mai 2020).

Bonvin, Jean-Michel/Dahmen, Stephan (Hg.) (2017): *Reformieren durch Investieren? Chancen und Grenzen des Sozialinvestitionsstaats in der Schweiz.* Zürich: Seismo.

Bühlmann, Felix/Elcheroth, Guy/Tettamanti, Manuel (2010): The division of labour among European couples: the effects of life course and welfare policy on value-practice configurations, *European Sociological Review,* Jg. 26, H. 1, S. 49–66.

Carr, Deborah (2018): The linked lives principle in life course studies: classic approaches and contemporary advances. In: Duane F. Alwin/Diane Helen Felmlee/Derek A. Kreager (Hg.): *Social networks and the life course. Integrating the development of human lives and social relational networks*, Cham: Springer, S. 41–63.

Charles, Maria (1995): *Berufliche Gleichstellung – ein Mythos? Geschlechter-Segregation in der schweizerischen Berufswelt.* Bern: Bundesamt für Statistik.

Charles, Maria (2003): Deciphering sex segregation: vertical and horizontal inequalities in ten national labor markets, *Acta Sociologica,* Jg. 46, H. 4, S. 267–287.

Charles, Maria/Grusky, David B. (2004): *Occupational ghettos. The worldwide segregation of women and men.* Stanford: Stanford University Press.

Charles, Maria/Buchmann, Marlis/Halesby, Susan/Powers, Jeanne/Smith, Marisa M. (2001): The context of women's market careers: a cross-national study, *Work and Occupation,* Jg. 28, H. 3, S. 371–396.

Connell, Robert W. (1987): *Gender and power. Society, the person, and sexual politics.* Stanford: Stanford University Press.

Connell, Robert W. (2002): *Gender.* Cambridge: Polity Press.

Crompton, Rosemary/Lyonette, Clare (2005): The new gender essentialism – domestic and family ›choices‹ and their relation to attitudes, *British Journal of Sociology*, Jg. 56, H. 4, S. 601–620.

Csonka, Yvon/Mosimann, Andrea (2017): *Familien in der Schweiz*. Neuenburg: Bundesamt für Statistik.

Derungs, Flurina/Lüthi, Janine/Schnegg, Brigitte/Wenger, Nadine/Ganzfried, Miriam (2014): *Gleichstellung von Frau und Mann. Aktionsplan der Schweiz – Bilanz 1999–2014*. Bern: Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann.

Dobbin, Frank/Kalev, Alexandra (2016): Why diversity programs fail. And what works better, *Harvard Business Review*, July–August, S. 52–60.

Elder, Glen (1994): Time, human agency, and social change: perspectives on the life course, *Social Psychology Quarterly*, Jg. 57, H. 1, S. 4–15.

Elprana, Gwen/Hernandez Bark, Alina S. (2015): Frauen in Führungspositionen – Aktuelle Förderansätze. In: Jörg Felfe (Hg.): *Trends der psychologischen Führungsforschung: Neue Konzepte, Methoden und Erkenntnisse*, Bern: Hogrefe, S. 441–451.

Esping-Andersen, Gøsta (1990): *The three worlds of welfare capitalism*. Cambridge: Polity Press.

Esping-Andersen, Gøsta (1999): *Social foundations of postindustrial economics*. New York: Oxford University Press.

Fitzsimmons, Terrance W./Callan, Victor J./Paulsen, Neil (2014): Gender disparity in the C-suite: do male and female CEOs differ in how they reached the top?, *Leadership Quarterly,* Jg. 25, H. 2, S. 245–266.

Fligstein, Neil/McAdam, Doug (2012): *A theory of fields*. New York: Oxford University Press.

Garfinkel, Harold (1967): *Studies in ethnomethodology*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.

Gottschall, Karin/Schröder, Tim (2013): »Familienlohn« – Zur Entwicklung einer wirkmächtigen Normierung geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung, *WSI-Mitteilungen*, Jg. 66, H. 3, S. 161–170.

Grunow, Daniela (2019): Resisting or embracing institutional models of parenthood: an analytical framework. In: Daniela Grunow/Marie Evertsson (Hg.): *New parents in Europe. Work-care practices, gender norms and family policies*, Cheltenham: Edward Elgar, S. 3–28.

Grunow, Daniela/Schulz, Florian/Blossfeld, Hans-Peter (2007): Was erklärt die Traditionalisierungsprozesse häuslicher Arbeitsteilung im Eheverlauf: soziale Normen oder ökonomische Ressourcen?, *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 36, H. 3, S. 162–181.

Grunow, Daniela/Florian Schulz/Blossfeld, Hans-Peter (2012): What determines change in the division of housework over the course of marriage?, *International Sociology*, Jg. 27, H. 3, S. 289–307.

Hakim, Catherine (2000): *Work-lifestyle choices in the 21st century: preference theory*. Oxford: Oxford University Press.

Heiniger, Melina/Imdorf, Christian (2018): The role of vocational education in the transmission of gender segregation from education to employment: Switzerland and Bulgaria compared, *Journal for Labour Market Research*, Jg. 52, H. 15. https://doi.org/10.1186/s12651-018-0248-6 (Zugriff 2. April 2020).

Himani, Oberai/Mehrotra, Anand Ila (2018): Unconscious bias: thinking, without thinking, *Human Resource Management International Digest*, Jg. 26, H. 6, S. 14–17.

Honegger, Claudia (1991): *Die Ordnung der Geschlechter. Die Wissenschaften vom Menschen und das Weib*. Frankfurt a. M.: Campus.

Kohli, Martin (1985): Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. Historische Befunde und theoretische Argumente, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie,* Jg. 37, H. 1, S. 1–29.

Krüger, Helga (1991): Doing Gender – Geschlecht als Statuszuweisung im Berufsbildungssystem. In: Ditmar Brock/Brigitte Hantsche/Gertrud Kühnlein/Heiner Meulemann/Karen Schober(Hg.): *Übergänge in den Beruf. Zwischenbilanz zum Forschungsstand*, Weinheim/München: Juventa, S. 139–169.

Krüger, Helga/Levy, René (2000): Masterstatus, Familie und Geschlecht. Vergessene Verknüpfungslogiken zwischen Institutionen des Lebenslaufs, *Berliner Journal für Soziologie*, Jg. 10, H. 3, S. 379–401.

Leemann, Regula J./Imdorf, Christian/Fischer, Andrea/Esposito Raffaella S./ Hafner, Sandra (2019): Die Fachmittelschule als »Mädchenschule«!? Eine Bildungsinstitution der Sekundarstufe II zwischen Reproduktion und Transformation der geschlechtertypischen Berufswahl. In: Elena Makarova (Hg.): *Gendersensible Berufsorientierung und Berufswahl: Beiträge aus Forschung und Praxis*, Bern: hep Verlag, S. 48–67.

Le Goff, Jean-Marie/Levy, René (2016): *Devenir parents, devenir inégaux. Transition à la parentalité et inégalités de genre*. Zürich: Seismo.

Levy, René (1971): *Der Lebenslauf als Statusbiographie*. Stuttgart: Enke.

Levy, René (1996): Toward a theory of life course institutionalization. In: Ansgar Weymann/Walter Heinz (Hg.): *Society and Biography. Interrelationships between Social Structure, Institutions and the Life Course*, Weinheim: Deutscher Studienverlag, S. 83–108.

Levy, René (2013): Regulated life courses: national regimes of gendered trajectories. In: René Levy/Eric Widmer (Hg.): *Gendered life courses: between individualization and standardization. A European approach applied to Switzerland*, Wien: LIT Verlag, S. 225–242.

Levy, René/Bühlmann, Felix (2016): Towards a socio-structural framework for life course analysis, *Advances in Life Course Research*, Jg. 30, S. 30–42.

Levy, René/Widmer, Eric D. (Hg.) (2013): *Gendered life courses: between individualization and standardization. A European approach applied to Switzerland*. Wien: LIT Verlag.

Levy, René/Gauthier, Jacques-Antoine/Widmer, Eric (2013): Trajectories between the family and paid work. In: René Levy/Eric Widmer (Hg.): *Gendered life courses: between individualization and standardization. A European approach applied to Switzerland*, Wien: LIT Verlag, S. 71–92.

Liebig, Brigitte/Levy, René/Sauer, Birgit/Sousa-Poza, Alfonso (Hg.) (2014): Gender Equality Policies in Switzerland: Institutional Factors of Success and Failure, *Swiss Journal of Sociology*, Jg. 40, H. 2, S. 165–372.

Madörin, Mascha (2018): Die kleingerechnete Ungerechtigkeit. Neue Zahlen zu den Einkommenslücken zwischen den Geschlechtern, *Widerspruch*, Jg. 37, S. 117–228.

Madörin, Mascha (2019): Der Einkommens-GGAU der Frauen. *Denknetz Diskussion* 20. März 2019. http://www.denknetz.ch/wp-content/uploads/2019/03/Einkommens_GGAU_Madoerin.pdf (Zugriff 14. März 2020).

Neugarten, Bernice/Moore, Joan W./Lowe, John C. (1965): Age norms, age constraints, and adult socialization, *American Journal of Sociology*, Jg. 70, H. 6, S. 710–717.

Ravazzini, Laura (2018): Childcare and maternal part-time employment: a natural experiment using Swiss cantons, *Swiss Journal of Economics and Statistics*, Jg. 154, H. 15. https://doi.org/10.1186/s41937-017-0003-x (Zugriff 2. Oktober 2020).

Reichle, Barbara (1996): Der Traditionalisierungseffekt beim Übergang zur Elternschaft, *Zeitschrift für Frauenforschung,* Jg. 14, H. 4, S. 70–89.

Riesenfelder, Andreas/Danzer, Lisa (2019): *Wiedereinstiegsmonitoring – Ein Überblick über die Ergebnisse der vierten Fassung des Wiedereinstiegsmonitorings zu den Kohorten 2006 bis 2016 in Österreich und in den Bundesländern.* Wien: L&R Sozialforschung und Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien.

Sander, Gudrun/Petropaki, Alkistis (2020): *Advance & HSG Gender Intelligence Report 2020 – Accelerating Diversity with the Gender Maturity Compass*. St. Gallen: Universität St. Gallen.

Sander, Gudrun/Georgakakis, Dimitrios/Dellen, Bianca van/Maier, Melissa (2016): *The penalty of part-time work*. St. Gallen: Universität St. Gallen. https://ccdi-unisg.ch/wp-content/uploads/2016/06/Advance-FINAL-REPORT-23-April-2016-ohne-Anhang.pdf (Zugriff 2. Oktober 2020).

Sander, Gudrun/Hartmann, Ines/Keller, Nora (2019): *Advance & HSG Gender Intelligence Report 2019*. St. Gallen: Universität St. Gallen. https://ccdi-unisg.ch/wp-content/uploads/2020/04/Advance-HSG-Gender-Intelligence-Report-2019-DT.pdf (Zugriff: 2. Oktober 2020).

Sassnick Spohn, Frauke (2014): *NFP 60 – Gleichstellung der Geschlechter. Ergebnisse und Impulse (Synthesebericht)*. Bern: Schweizerischer Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung.

Schüpbach, Marianne (2018): Entwicklungen in der Deutschschweiz am Beispiel der Vorreiterkantone Basel-Stadt, Bern und Zürich. In: Marianne Schüpbach/Lukas Frei/Jan-Willem Nieuwenboom (Hg.): *Tagesschulen. Ein Überblick*, Wiesbaden: Springer, S. 47–63.

Schwiter, Karin/Hupka-Brunner, Sandra/Wehner, Nina/Huber, Eveline/Kanji, Shireen/Maihofer, Andrea/Bergman, Manfred M. (2014): Warum sind Pflegefachmänner und Elektrikerinnen nach wie vor selten? Geschlechtersegregation

in Ausbildungs- und Berufsverläufen junger Erwachsener in der Schweiz, *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 40, H. 3, S. 401–428.

Stern, Susanne/Banfi, Silvia/Tassinari, Sergio (Hg.) (2006): *Krippen und Tagesfamilien in der Schweiz: Aktuelle und zukünftige Nachfragepotenziale*. Bern: Haupt.

Stern, Susanne/Iten, Rolf/Schwab, Stephanie/Felfe, Christina/Lechner, Michael/Thiemann, Petra (2013): *Familienergänzende Kinderbetreuung und Gleichstellung*. Zürich/St. Gallen: INFRAS/SEW Universität St. Gallen.

WEF (World Economic Forum) (2020): *Global Gender Gap Report*. Geneva: WEF.

West, Candace/Zimmermann, Don H. (1987): Doing gender, *Gender and Society*, Jg. 1, H. 2, S. 125–151.

Wettstein, Emil/Schmid, Evi/Gonon, Philipp (2014): *Berufsbildung in der Schweiz – Formen, Strukturen, Akteure*. Bern: hep Verlag.

Gleichstellung, Bildungsinklusion und Gender: Fünfhundert Jahre Fortschritt

Ansgar Weymann

1. Inklusion und Gleichstellung

Bildungsinklusion und Gleichstellung genießen einen hohen politischen und medialen Aufmerksamkeitswert. Laut Deutscher UNESCO Kommission (2017) ist das Ziel von Bildungsinklusion, dass »[…] alle Menschen an qualitativ hochwertiger Bildung teilhaben und ihr Potenzial voll entfalten können.« Und die OECD (2013: 13) formuliert unter Genderaspekten:

> »Durch eine optimale Nutzung der vorhandenen Kompetenzen und Talente wird sichergestellt, dass Männer und Frauen die gleiche Chance haben, ihren Beitrag zu leisten – zu Hause und am Arbeitsplatz –, womit sich ihr eigenes Wohlergehen und das der Gesellschaft erhöht.«

Aktuelle Konflikte um Bildungsinklusion und Gleichstellung sind Kämpfe divergierender Ideen, Interessen, Institutionen und Trägergruppen (Lepsius 1990; Weber 1975: 1, 11). Dabei wird übersehen, dass Auseinandersetzungen um Bildungsinklusion und Gleichstellung eine fünfhundertjährige Geschichte haben. Es ist eine Geschichte des Fortschritts. Sie prägte Deutschland und Europa in einzigartiger Weise durch die Verwandlung einer weitgehend analphabetischen Bevölkerung von Untertanen und Unfreien in gleichberechtigte Staatsbürger mit höherer Bildung (Weymann 2014, 2016a, 2018).

Diese Entwicklung von Bildung und Bildungspolitik ist eng mit dem Aufstieg europäischer Staaten und der bürgerlichen Gesellschaft verbunden. Durch ihren wachsenden politischen, ökonomischen und kulturellen Nutzen wird Bildung ein Politikum von Rang und Bildungspolitik zur staatlichen Prärogative. Bildung wird *ökonomisch* nützlich durch das Wachstum von Gewerbe, Handel, Professionen, später auch der Industrie; Bildung wird *politisch* unentbehrlich für die Gestaltung von zunehmend demokratischer Macht in Städten und Staaten; und *kulturell* erweist sich Bildung als hilfreich für die Integration diverser Bevölkerungen großer Territorien. In dieser

Transformation wird die Vorherrschaft von Klerus (1. Stand) und Adel (2. Stand) durch den wirtschaftlichen und politischen Aufstieg des Bürgertums (3. Stand) verdrängt. Im 19. Jahrhundert treten auch Proletariat und Bauern (4. Stand) in den evolutionären Prozess ein. Das Thema Frauengleichstellung zieht sich durch diesen gesamten gesellschaftlichen Transformationsprozess hindurch, getragen vor allem vom 3. und 4. Stand.

Dieser Aufsatz untersucht den Fortschritt von Bildungsinklusion und Gleichstellung seit dem Spätmittelalter. Es handelt sich um einen tiefgreifenden Prozess von langer historischer Dauer, nicht um ein kurzfristiges Ereignis. Es geht hier nicht um einen Beitrag zu Querschnitts- und Kurzzeitbeobachtungen der aktuellen Vielfalt von Bildungsbeteiligung und Bildungserfolgen. Im Zentrum des Aufsatzes stehen Struktur und Dynamik der politischen, rechtlichen und faktischen Inklusion und Bildungsgleichstellung der Geschlechter als Element des »modern world-system in the longue durée« (Wallerstein 2004).[1]

2. Der historische Aufstieg der europäischen Bildung und Bildungspolitik

2.1 Mittelalter und Reformation

Mit dem Untergang des römischen Reiches wurde das Christentum die neue Norm religiöser, kultureller und institutioneller Isomorphie. Das galt auch für Schulen und Universitäten. Die Schulen des ausgehenden Mittelalters konnten Gemeindeschulen, Schulen religiöser Orden, Privatschulen oder Stadtschulen sein. Stadtschulen waren häufig Lateinschulen zur Vorbereitung auf geistliche und säkulare Professionen und auf das Studium für die männlichen Kinder der höheren Stände. Daneben gab es Schreibschulen, Winkelschulen und Privatunterricht. Im fünfzehnten Jahrhundert verfügten deutsche Städte mit über 1.000 Einwohnern in der Regel über eine Lateinschule (Hammerstein 2003). Die Versorgung der Bürgerkinder mit städtischen Schulen galt bereits im Spätmittelalter als öffentliches Anliegen und Teil der Stadtentwicklung. Der humanistische Bildungsreformer Jakob

1 Dieser Aufsatz folgt aber nicht Wallersteins politisch-ökonomischen Annahmen (siehe Weymann 2016b).

Wimpfeling, Professor in Heidelberg und Bürger Straßburgs[2], plädierte 1501 für städtische Lateinschulen zur Bildung und Erziehung der (männlichen) Kinder von Bürgern, Patriziern und Adeligen mit dem Argument, dass das städtische Gymnasium (und die Universität) wichtiger Teil der Stadtentwicklung seien, um tüchtige Bürger und deren Kinder in der Stadt zu halten (Wimpfeling 1995 [1501]). Die Lehrer an Lateinschulen benötigten noch keinen Universitätsabschluss. Sie sollten laut Wimpfeling Rhetorik, Latein und Geschichte beherrschen, einen moralisch einwandfreien Lebenswandel führen und ihre Schüler nicht schlagen.

Eine Schulpflicht existierte nicht (Neugebauer 2005). Schulgebühren waren üblich. Die Alphabetisierungsrate war folglich in ganz Europa gering (Lawson/Silver 1973). Grendler schätzt den Schulbesuch am Beispiel europäischer Städte im 15. Jahrhundert auf ein Viertel bei Jungen und auf ein Prozent bei Mädchen (Grendler 2001: 329 f.). Die Gesetzessammlung des Magdeburger Rechts, das im Mittelalters in Städten Mittel- und Osteuropas galt, regelte nicht nur Stadtrecht und Bürgerrecht, Gerichtsordnung und Prozessrecht, Eigentumsrechte und Kaufmannsrecht, Ehegüterrecht und Erbrecht sowie das Strafrecht. Es regelte auch Belange der Schulen, so Klassenstufen, Lektionen, Examina und Angelegenheiten des Schulpersonals. Jungen und Mädchen sollen in Leibesübungen, Musik, Theater, Religion, Tugenden und Anständigkeit unterwiesen werden. Letztere dürfen aber nicht in die Lateinschulen aufgenommen werden. Für Frauen und für niedere Stände der Bevölkerung gibt es Schreibschulen und Winkelschulen oder in höheren Ständen Privatunterricht. Frauen standen unter dem Vormund ihrer Väter und Ehemänner. Sie besaßen kein eigenes Bürgerrecht (Lück 2016).[3]

Diese mittelalterlichen Verhältnisse änderten sich mit der Reformation, zumindest programmatisch. In seinem Schreiben an die Ratsherren aller Städte deutschen Landes forderte Luther 1524 dazu auf, Schulen für alle Jungen und Mädchen einzurichten, sie zu finanzieren und zu beaufsichtigen (Luther 1996 [1524]). In einem früheren Schreiben an den Kaiser und den christlichen Adel deutscher Nation (Luther 1995 [1520]) forderte er zugleich die Säuberung der Universitäten von heidnischen Texten, insbesondere des Aristoteles, und die Beendigung des zu freien und leichten Lebens der Studenten durch Beschränkung der Immatrikulation auf die »Allergeschicklichsten«. Ziel ist ein protestantisches Schul- und Universitätssystem

2 Zu Wimpfelings Zeit zum Reich gehörig. 1681 von Frankreich besetzt, 1697 annektiert.

3 Es bestand aber ein Klagerecht auch für Frauen.

für die Kinder aller Stände bei starkem Einfluss religiöser Unterweisung und Lektüre.

»Fur allen dinngen solt in den hohen unnd nydern schulen die furnehmst und gemeynest lection sein die heylig schrifft unnd, den jungen knaben das Evangely.[…] Und wolt got, ein yglich stadt het auch ein maydschulen, darynn des tags die meydlein ein stund das Evangelium horetenn, es were zu deutsch odder lateinisch!« (Luther 1995 [1520]: 163).

Es soll also ein städtisches Schulangebot für alle Mädchen und Jungen geben, aber mit curricularer Differenzierung nach Geschlecht. Wittenberg öffnete seine Mädchenschule im Jahre 1530. Eine christliche Bildung für Mädchen strebten auch Frauenorden an, so die Ursulinen und die Congregatio Jesu (1609), mit Mädchenschulen für Lesen, Schreiben und Handarbeit, oder Stiftungen wie die Franckesche Stiftung in Halle (1695) mit Lateinschule, Paedagogium und ebenfalls einer Mädchenschule (1709).

Universitäten entstanden im Mittelalter häufig aus Kloster- und Domschulen. Sie sind eine einzigartige europäische Institution (Hammerstein 2003: 1). Die in ihnen betriebene Bildung durch Wissenschaft wird mit der Wiederentdeckung und Kommentierung der libri naturales des Aristoteles durch Albertus Magnus[4] zur dauerhaften singulären Leitidee der europäischen Universität. Die Theologie wandelt sich dadurch in den Universitäten vom obersten Wissen, aus dem scholastisch abzuleiten ist, zu einer Spezialdisziplin neben anderen (Honnefelder 2011). In den damaligen Grenzen des Heiligen Römischen Reiches Deutscher Nation waren die ersten Universitäten Bologna (1088/1158)[5], Prag (1346), Wien (1365) und Heidelberg (1386). Sie mussten durch kaiserliches Privileg (authentica habita von 1158)[6] oder päpstliche Bulle eingerichtet werden. Zur Zeit der Reformation gab es im Reich 18 Universitäten (Hammerstein 2003). Sie hatten vier Fakultäten: die höheren Fakultäten Theologie, Recht und Medizin und die niedere Fakultät der Artes mit den Fächern Grammatik, Rhetorik, Logik (Trivium) und Arithmetik, Geometrie, Astronomie, Musik (Quadrivium). Die Fakultäten waren mit jeweils um die elf Professoren im Schnitt klein. Die Lehre basierte auf etwa 30 kanonisierten Schriften. Lingua

4 Albertus Magnus (1193–1280), Regens der Pariser Universität und Leiter des Studium Generale der Dominikaner in Köln.

5 1158 Gründungsprivileg verliehen durch Kaiser Friedrich I, Barbarossa. Das umstrittene Datum 1088 wurde erst 1888 durch Italien festgelegt.

6 Authentica habita formuliert Rechte und Privilegien der Universitäten. Es soll deren Autonomie sichern und vor Pressionen schützen (Pufendorf 1995 [1667/69]: 765).

franca war Latein. Ungefähr 3.000 Studierende schrieben sich an deutschen Universitäten jährlich ein. Frauen waren nur in Ausnahmefällen zum Studium zugelassen.[7]

2.2 Aufklärung und Territorialstaaten

Die europäische Aufklärung (etwa 1650 bis 1800) sah Bildung als öffentliches normatives Gut, das die Grenzen von religiösen und feudalen Autoritäten sowie Stadtrepubliken überformt. Texte der Aufklärung betreiben die Transformation von Bildung in ein Mittel zur Verbesserung von Bürgern und Welt wie in Lockes »Some Thoughts Concerning Education« (1970 [1693]) und in Rousseaus »Émile ou De l'éducation« (1963 [1762]) ausgeführt. Locke legt genaue Regeln der guten Erziehung in allen Bereichen nieder. Bildung dient dem humanistischen Fortschritt, angeleitet von Vernunft, Realitätssinn und Achtung der Persönlichkeit. Die Erziehung des Gentlemans dient dem Wohl der Nation und dem persönlichen Wohlergehen, »was nicht in allen Punkten auch für die Erziehung von Töchtern gilt; indessen wird man leicht erkennen können, wo die Verschiedenheit der Geschlechter eine verschiedene Behandlung erfordert« (Locke 1970 [1693]: 109). Auch Rousseau unterscheidet Erziehung zum Staatsbürger und Erziehung gemäß der menschlichen Natur. Es geht nicht um Bildungsgleichstellung der Geschlechter oder staatliches Prärogativ. »Man fragt, ob Mädchen Lehrer oder Lehrerinnen haben sollen. Ich weiß es nicht: mir wäre es am liebsten, sie brauchten weder die einen noch die anderen […]« (Rousseau 1963 [1762]: 753).[8]

Anders ist die *staatsrechtliche* Argumentation Seckendorffs (1995 [1656]).[9] Seine bildungspolitischen Ziele und Normen sind um bürgerrechtliche Gleichstellung der Stände bemüht. Der Staat führt die allgemeine Schulaufsicht ein. *Grundschulen* sollen überall eingerichtet werden und die Einschulung soll mit fünf Jahren erfolgen. Die Kinder sind zu zivilisierten Persönlichkeiten zu erziehen. Grundschullehrer benötigen kein Studium,

---

7 Beispielsweise die Ärztinnen Dorothea Christiane Erxleben, Promotion Halle 1754; Charlotte Heidenreich von Siebold, Promotion Gießen 1817; Henriette Therese Friederike Tiburtius, Auslandsstudium und Promotion Philadelphia 1869.

8 Gegen Bildung als Staatsaufgabe argumentiert noch Wilhelm von Humboldt (1967 [1851]).

9 Veit-Ludwig von Seckendorff, Staatsmann und Verfassungsrechtler (1626–1692).

wohl aber Lateinschullehrer. Die *Lateinschulen* sollen begabte Kinder und deren Eltern, auch aus den niederen Ständen, dazu ermutigen, dass die Kinder eintreten und bis zum Abitur auf der Schule bleiben. Die Kinder müssen jede Klasse erfolgreich abschließen. Der Abschluss der 10. Klasse berechtigt zu qualifizierten Berufen in Wirtschaft, Verwaltung und Justiz. Die Oberstufe wird als Gymnasium bezeichnet. Das Gymnasium bereitet auf die Universität vor. Eine Entlassung wegen Schulversagens benötigt im Falle von Schülern aus niederen Ständen die Zustimmung des Superintendenten der staatlichen Schulaufsicht. Schließlich sollen die *Universitäten* die Zahl ihrer Absolventen steigern, um dem wachsenden Bedarf an Juristen, Ärzten, Theologen, Professoren und Gymnasiallehrern zu entsprechen. Stipendien decken die Kosten armer Studenten, staatlich administriert durch den Generalsuperintendenten. Die besten Absolventen sollen ungeachtet ihres Standes die besten Positionen in Professionen und öffentlichem Dienst erhalten. Außerdem sollen Studenten ermutigt werden, eine Zeitlang im Ausland zu studieren. Um Bildungsgleichstellung der Mädchen und Frauen geht es nicht.

Eine *politisch-ökonomische* Begründung für Bildungsgleichstellung findet sich bei Adam Smith (1974 [1776]). Im fünften Band von »Wealth of Nations« geht es um die öffentlichen Güter: das sind Bildung, Justiz, Infrastruktur und Militär. Öffentliche Güter, also Güter, die nicht oder unzureichend über den Markt zustande kommen, kompensieren die externalisierten Kosten des akkumulierenden kapitalistischen Wirtschaftswachstums. Das neue Wirtschaftswachstum erzeugt einen niemals zuvor erreichten Wohlstand in modernen Gesellschaften, aber auch neue Ungleichheiten. Öffentliche Bildung soll Abhilfe schaffen bei Kostenfreiheit. Während der Gentleman seine Bildungskosten weiterhin selbst begleicht, sollen für das Volk Elementarschulen, Berufsbildung und volkstümliche Kunst kostenfrei sein. Kostenlose öffentliche Bildung dient der männlichen Jugend; für Mädchen reicht eine – dem Stand entsprechende – private Bildung. Frauen sollen sich durch Löhne aber selbst ernähren können.

Eine Bildungspolitik, die effektive Schritte zur Gleichstellung von Mädchen und Frauen einführt und die über philosophische, juristische und politisch-ökonomische Abhandlungen hinausgeht, wurde erst möglich durch die Zentralstaaten des achtzehnten Jahrhunderts. Preußen ist dafür ein gutes Beispiel.[10] Preußens zentrale Regelungen der Schulen finden sich

10 Es gab auch ältere Schulordnungen. Preußen wird hier wegen der guten Quellenlage, seiner Bildungspolitik und als größter Staat des Reiches herangezogen.

in einer Reihe von Gesetzen aus den Jahren 1717, 1721, 1726 und 1763. Die *Allgemeine Schulordnung* von 1717 und das *Preußische Generalschulreglement* von 1763 führen die Schulpflicht für Jungen *und* Mädchen gleichermaßen ein. »Zuförderst wollen Wir, dass alle Unsere Unterthanen [...] ihre eigenen sowohl als ihrer Pflege anvertrauten Kinder, Knaben oder Mädchen [. . .] in die Schule schicken« (Generalschulreglement 1763: §1). Das *Generalschulreglement* zentralisiert die Schulpolitik, beschneidet die Rechte örtlicher Politik und unterscheidet öffentliche Schulen von Winkelschulen und lizensierten Privatschulen. Die Schulzeit beträgt acht Jahre, das Schulgeld sechs Pfennige. Im Jahre 1780 werden *Schulkommissionen* eingerichtet. Lehrer benötigen jetzt das Zeugnis der Tüchtigkeit und die Approbation. Bescheidene staatliche Lehrergehälter werden gezahlt. Im Jahre 1794 schließlich formuliert das *Allgemeine Preußische Landrecht*: »Schulen und Universitäten sind Veranstaltungen des Staates [. . .], welche den Unterricht der Jugend in nützlichen Kenntnissen und Wissenschaften zur Absicht haben«[11] (Herrmann 2005: 547). Das *Allgemeine Preußische Landrecht* schließt ein Jahrhundert wachsender Bildungsgleichstellungen mit der allgemeinen Schulpflicht für beide Geschlechter ab. Und das Edikt vom 20.12.1722 setzt die moderne meritokratische Maßgabe, dass öffentliche Ämter nach Leistung zu vergeben sind (Clark 2006: 11).

Für Mädchen und Frauen brachte das achtzehnte Jahrhundert substanzielle Verbesserungen im Bildungswesen. Zeitungen und Zeitschriften in Deutschland und England forderten mit Selbstverständlichkeit eine äquivalente Bildung beider Geschlechter. Am Ende des Jahrhunderts waren Mädchenschulen in den Städten die Regel. Deren Ziele und Curricula unterschieden sich allerdings noch nach Standeszugehörigkeit: *Erziehungsinstitute* erzogen junge Damen der oberen Stände; *Mittelschulen* kümmerten sich um zukünftige Ehefrauen der Mittelschichten; *Industrieschulen* vermittelten Qualifikationen für ein hartes Arbeitsleben. Die Schülerschaft der Industrieschulen konnte weiblich oder männlich sein. In Hamburg waren im Jahre 1783 zwischen 73 und 80 Prozent der Schülerschaft der Industrieschulen weiblich (Küpper 1987; Mayer 2005).

Im 18. Jahrhundert gab es im Deutschen Reich 22 protestantische und 18 katholische Universitäten, mehr als in allen anderen Ländern Europas zusammen (Hammerstein 2005: 370). Lehrbücher sind nicht mehr kanoni-

11 Der Terminus Jugend bezieht sich auf Mädchen und Jungen gleichermaßen.

siert, sondern werden von Professoren geschrieben. Deutsch wird gleichrangige Sprache neben Latein. Landeskinder werden immer noch bevorzugt zum Studium zugelassen. Aber andere Gleichstellungen kommen voran: die Unterscheidung zwischen Katholiken und Protestanten bei der Einschreibung entfällt schrittweise, und ab 1782 können sich auch Juden immatrikulieren. Am Ende des Jahrhunderts ist Bildung als Menschen- und Bürgerrecht anerkannt. Dies sind bedeutende Gleichstellungsfortschritte. Aber die Zulassung von Frauen an den Universitäten bleibt immer noch eine Ausnahme und die Schultypen für Mädchen und Jungen unterscheiden sich weiterhin nach Art und Qualität –auch in Abhängigkeit von der Standeszugehörigkeit.

2.3 Nationalstaaten, Industrialisierung, Verwissenschaftlichung

Der Nationalstaat unterwarf die primordialen Gemeinschaften durch König, Religion, Ethnie, Familie und Geschlecht seiner Souveränität: »Souverän ist, wer über den Ausnahmezustand entscheidet« (Schmitt 1996 [1922]: 13). Der Nationalstaat galt als Bollwerk für Zivilisation, Fortschritt, Sicherheit und Schutz. Nicht zuletzt war er das Instrument aufsteigender politischer, juristischer, wirtschaftlicher, professioneller, wissenschaftlicher, technischer und künstlerischer bürgerlicher Eliten. Die deutsche Universität wurde Forschungsuniversität und Muster für Universitäten in England, Frankreich, USA und in anderen Ländern (Clark 2006).

Positive empirische Wissenschaft und aufklärerische Bildung galten als vielversprechende Mittel des Fortschritts auf vielen Gebieten. Dafür ist der Namensgeber der Soziologie, Auguste Comte (1974 [1842]), der schwärmerische Repräsentant. Mit Hilfe der Soziologie, genannt *physique sociale*, soll die Gesellschaft umgestaltet werden: »voir pour prévoir« (die Dinge sehen, um vorauszusehen, AW). Die Heilung der Welt von Ausbeutung durch Staat, Wirtschaft und Finanzen, von Verbrechen und Kriegen, von Krisen der Ehe und Familie, von globaler Überbevölkerung und Ressourcenverbrauch werde jetzt möglich, so Comte. Positive Wissenschaft werde den fruchtlosen Konflikt zwischen den zerstörerischen progressiven und den innovationsscheuen konservativen Parteien ersetzen. Doch bei aller Fortschrittsrhetorik besteht Comte darauf, die »Unterordnung der Frau unter den Mann, (ein) Merkmal, das alle Zeitalter bestätigen«, solle bestehen bleiben, denn Frauen seien wie Kinder (Comte 1974 [1842]: 124 f.).

In vielen Ländern Europas, vor allem in der Peripherie, dauerte es jedoch bis Ende des 19. Jahrhunderts bis auch nur die elementare Bildungsgleichstellung der Stände und Geschlechter durch allgemeine Schulpflicht weitgehend durchgesetzt war. Schulvermeidung auf dem Lande und in den Unterschichten hörte auf. Auch die Sekundarschulen inkludierten im 19. Jahrhundert zusehends neue Bevölkerungsgruppen bei zunehmender Gleichstellung der Geschlechter, wie die Zahlen aus Preußen zeigen (Tab. 1): Im Jahre 1822 gab es 71.942 Schüler und 34.194 Schülerinnen an Sekundarschulen, im Jahre 1849 waren es 99.015 Schüler und 53.570 Schülerinnen. Es gab also in 27 Jahren einen Anstieg der Schülerschaft um fast 50 Prozent und der Anteil der Schülerinnen stieg von 32,2 auf 35,1 Prozent. Auch die Zahl der Sekundarschulen wuchs stark, um 22 Prozent, von 710 auf 870 Schulen. Im Jahre 1822 waren unter den Sekundarschulen 447 Jungenschulen und 263 Mädchenschulen. Im Jahre 1849 war dann die Zahl der Sekundarschulen für Jungen auf 505 und die für Mädchen auf 365 gestiegen. Damit verbesserte sich der Anteil der Mädchenschulen von 37 auf 42 Prozent aller Sekundarschulen (Zymek/Neghabian 2005).

Tab. 1: Sekundarschülerschaft und Sekundarschulen nach Gender in Preußen 1822 und 1849

Sekundarschülerschaft (absolut)			*Sekundarschulen (absolut)*		
Jahr	*1822*	*1849*	*Jahr*	*1822*	*1849*
Mädchen	34.194	53.570	Mädchenschulen	263	365
Jungen	71.942	99.015	Jungenschulen	447	505
Summe	106.136	152.585	Summe	710	870
Anteil Mädchen (%)	32	35	Anteil Mädchenschulen (%)	37	42

Quelle: Zymek/Neghabian 2005; eigene Berechnungen

Zu Beginn des 19. Jahrhunderts unterschieden sich auch die Lehrpläne der Geschlechter noch erheblich mit Handarbeit, Hauswirtschaft und Religion neben Mathematik und Sprachen im Lehrplan der Mädchenschulen. Doch ab Mitte des Jahrhunderts umfasste das Curriculum der Sekundarschulen geschlechtsunabhängig Deutsch, Französisch, Mathematik, Naturwissenschaften, Geographie, Geschichte, Religion, Kunst, Musik, Schönschrift.

Die Trennung von Gymnasium (Jungenschule) und Lyzeum (Mädchenschule) endete jedoch erst um die Jahrhundertwende mit der auslaufenden Hegemonie der humanistischen Gymnasien und der Auffächerung der Sekundarschulen.

Auch in England und Frankreich wuchs im 19. Jahrhundert die Anzahl der Mädchenschulen und Schülerinnen (Bellaigue 2007; Rogers 2005). Schulgebühren wurden auch dort vermehrt durch eine staatliche Finanzierung durch Steuermittel ersetzt. Die Zentralisierung nahm ebenfalls zu. Die Qualität der Bildung stieg und die Bezahlung der Lehrkräfte wurde besser. Diese Politik war in den führenden Ländern Europas eine Antwort auf das rapide Wirtschafts- und Bevölkerungswachstum und auf den wachsenden globalen Wettbewerb der westlichen Nationen untereinander.

In Frankreich wurde im Jahre 1833 unter Minister Guizot ein Schulgesetz verabschiedet. Dieses Gesetz führte zwar immer noch keine Schulpflicht ein, verbesserte aber das örtliche Schulangebot, wenn auch ungleichmäßig in den Départements. Das Ergebnis war ein zunehmender Schulbesuch auch von Mädchen. Zwischen 1837 und 1876 wurde der Rückstand gegenüber Jungen immer kleiner (Grew/Harrigan 1992: 235). Mit dem Abschluss der Grundschule war der Übergang auf das Lyzeum möglich. Dessen Abschluss wiederum bildete die Voraussetzung für die Immatrikulation an einer Universität (Chartier/Compère/Julia 1976). Auch in Frankreich verbesserten sich Schulfinanzen und -gebäude und es wurden effektivere Schulinspektionen zur Kontrolle von Lehre und Curricula eingerichtet.

England, Frankreich und Preußen (Seregny 2001: 365) führten eine mehr als zuvor spezialisierte Berufsbildung für Lehrkräfte ein und betrieben die Transformation des Lehrberufs von einer gering qualifizierten Teilzeittätigkeit zu einer professionellen Vollzeittätigkeit. Einhergehend mit der Professionalisierung des Berufs wurde die verbreitete Pflicht für Lehrkräfte zu Hilfsleistungen in der Gemeindeverwaltung oder beim Klerus abgeschafft. Vor allem Frauen wurden von den besseren Berufsmöglichkeiten angezogen. Der Lehrberuf ermöglichte einen Aufstieg in der sozialen Hierarchie. So wurden die Grundschulen zu einer weiblichen Domäne. Im Jahr 1837 waren in Frankreich noch zwei Drittel der Grundschullehrkräfte Männer; im Jahr 1863 war bereits die Hälfte der Grundschulkollegien weiblich. Die Gesamtzahl der Grundschullehrerinnen stieg von 1837 bis 1906 um das Fünffache (Grew/Harrigan 1992: 235).

Tab. 2: Schulbesuch (in Prozent) männlicher Kinder von 6 bis 14 Jahren in ausgewählten Ländern Europas 1820–1900 (unvollständige Angaben für frühere Jahre, Zahlen für Mädchen nicht verfügbar)

	1820	*1850*	*1870*	*1900*
		% männlicher Kinder		
Deutschland (Preußen)	59	81	93	97
Deutschland (Bayern)	-	83	84	94
Frankreich	-	60	88	94
England und Wales	-	66	88	90
Schweden	-	59	-	90
Österreich	-	-	57	97
Italien	-	-	34	57
Russland	-	-	-	29

Quelle: Grendler 2001; Maynes 1985

Um 1900 hatten Bildungsinklusion und Gleichstellung einen Höhepunkt erreicht. In Preußen galt schon seit dem *Generalschulreglement* von 1763 die Schulpflicht für Mädchen und Jungen. Jetzt verlor im Bereich der Sekundarschulen das humanistische Gymnasium seine Hegemonie durch Realschulen, neusprachliche und naturwissenschaftliche Oberschulen mit schnell wachsender, heterogenerer Schülerschaft. Die Zulassung zu Gymnasien und Universitäten, für Frauen seit Jahrhunderten nur im Einzelfall möglich, wurde für beide Geschlechter gleich geregelt. Auch die Curricula glichen sich geschlechterübergreifend an. Das 19. Jahrhundert war eine Periode der Inklusion der Stände und der Gleichstellung von Mädchen. Allerdings variieren im Vergleich europäischer Länder untereinander die Zeitpunkte der Einführung der Schulpflicht und die Beschulungsraten bis 1900 erheblich, wie Tabelle 2 für die Beschulung von Jungen an Länderbeispielen zeigt.[12] Die Peripherie Europas blieb zurück.

12 Der Vergleich von Ländern mit unterschiedlichen Bildungssystemen ist, vor allem über längere Zeiträume mit immer neuen Umstrukturierungen und Bezeichnungen, schwierig.

2.4 Das Jahrhundert des Humankapitals: Inklusive sekundäre und tertiäre Bildung

Im 20. Jahrhundert erreichen Inklusion und Gleichstellung – im Sinne der eingangs zitierten UNESCO- und OECD-Definitionen – nach der allgemeinen Schulpflicht auch die elitären Institutionen Lateinschule und Universität. Der jahrhundertealte Pfad bürgerlicher humanistischer Bildung wird zugunsten eines weniger selektiven und prinzipiell offenen Systems sekundärer und tertiärer Bildung[13] verlassen (Rothblatt/Wittrock 1993). Diese Entwicklung führte nicht nur zu einer zuvor unbekannten Expansion der Sekundär- und Tertiärbildung, sondern als Folge auch zu einem stetig wachsenden Angebot immer höher qualifizierter Arbeitskräfte. Das 20. Jahrhundert kann man als Jahrhundert des Humankapitals bezeichnen.

Um 1910 betrug der Anteil der Studierenden unter den 20- bis 24-Jährigen lediglich ein Prozent, wie Tabelle 3 anhand ausgewählter Länder zeigt. Hierbei handelt es sich noch um die klassische bildungsbürgerliche Elite. Im Jahre 1960 lag der Hochschulbesuch im europäischen Mittel (bezogen auf 24 europäische Länder, einschließlich Osteuropa) dann bei 8 Prozent eines Jahrgangs, 1980 bei 22, 1990 bei 30 und 1995 bei 42 Prozent. Die Varianz der europäischen Werte ist groß. Sie verringert sich jedoch über die Jahrzehnte (siehe Variationskoeffizient Europa in Tabelle 3, bezogen auf 24 europäische Länder). Im Vergleich zu Europa ist der Studierendenanteil unter den 20- bis 24-Jährigen im Jahre 1995 in der Türkei sehr viel niedriger, in den USA mit 81 Prozent sehr viel höher. In den USA wird das College der Standardbildungsabschluss. Die bildungsbürgerliche Elite hat ihren exklusiven Stand im 20. Jahrhundert verloren. Vorteile hinsichtlich Status und Lebenseinkommen bleiben aber noch bestehen.

13 Mit Sekundarbildung (Secondary Education) sind international die auf die Elementarbildung (Elementary Education) folgenden Sekundarstufen I und II gemeint. Tertiäre Bildung (Tertiary Education) bezeichnet Bildung über die abgeschlossene Schulbildung hinaus. Die Bezeichnung Higher Education hingegen ist in der Regel auf Colleges und Universitäten beschränkt. In der International Standard Classification of Education (ISCED) der UNESCO wird die deutsche duale Ausbildung als postsekundäre nichttertiäre Bildungsstufe eingeordnet.

Tab. 3: Hochschulbesuch 1910 bis 1995. Anteil Studierender unter den 20 bis 24-Jährigen in Prozent (Länderauswahl, Variationskoeffizient auf 24 europäische Länder bezogen)

	1910	*1950*	*1960*	*1970*	*1980*	*1990*	*1995*
			% der 20- bis 24-Jährigen				
Albanien	-	-	5	8	8	10	10
Schweiz	2	4	6	8	18	26	33
Deutschland (BRD)	1	4	6	14	26	34	44
Spanien	1	2	4	9	23	37	49
Großbritannien	1	3	9	14	19	30	50
Frankreich	1	4	7	16	25	40	51
Finnland	1	4	7	13	32	49	70
Europa	1	4	8	14	22	30	42
Variations-koeffizient Europa	65	34	31	26	27	33	30
Türkei	-	-	3	6	5	13	18
USA	3	17	21	31	56	75	81

Quelle: Kaelble 2007: 392

Die Expansion der tertiären Bildung in Europa ging einher mit der Gleichstellung der Geschlechter. Im Jahre 2017 stellen Frauen in der Europäischen Union (EU 28) die Mehrheit in der tertiären Bildung (siehe Tab. 4) mit 10.684.400 Personen vor Männern mit 9.088.900 Personen, also mit rund 1,6 Millionen Personen oder 17,5 Prozent Vorsprung. Der Bildungsvorsprung der Frauen bleibt auch dann bestehen, wenn man die tertiäre Bildung für alle 28 Staaten nach Stufen unterteilt – Short-Cycle, Bachelor, Master, PhD.[14] Eine Mehrheit der Männer gibt es nur noch bei Promovenden.

14 Der dualen Berufsbildung wird hier nicht nachgegangen. Sie ist eine Besonderheit deutschsprachiger Länder seit den Zünften des 14. Jahrhunderts. Im 19. Jahrhundert kam die industrielle Facharbeit hinzu. Das duale System setzt einen berufsstrukturierten Arbeitsmarkt und korporatistische intermediäre Institutionen voraus. In den Kammern sind Wirtschaft, Gewerkschaft und Staat vertreten. Nach früherer strikter Trennung besteht heute (vielfältig modulierte) Durchlässigkeit zwischen Berufsbildung und Hochschulen.

Tab. 4: Studierende in tertiärer Bildung (BA, MA, PhD und gleichwertige), EU 28, in Tausend nach Geschlecht und Abschluss (eigene Zusammenstellung: Länderauswahl, ohne Kurzstudiengänge/Short Cycle)

	BA		*MA*		*PhD*	
			in Tausend			
	männlich	*weiblich*	*männlich*	*weiblich*	*männlich*	*weiblich*
Bulgarien	79,5	86,1	32,9	44,7	3,2	3,5
Deutschland	997,2	862,6	484,2	549,0	110,5	87,8
Frankreich	431,8	610,0	429,4	493,4	35,6	31,3
Italien	509,3	592,9	284,0	412,2	13,8	14,0
Litauen	43,4	52,1	10,1	17,5	1,1	1,6
Niederlande	319,8	339,8	79,4	97,5	7,7	7,4
Polen	448,5	578,7	166,9	312,7	19,4	23,8
Tschechien	88,2	117,9	48,8	73,5	13,1	10,5
UK	707,2	890,1	174,4	260,5	58,1	54,2
Ungarn	88,8	98,6	33,9	45,1	3,7	3,6
EU 28	5.628,6	6.442,9	2.355,0	3.129,8	395,8	364,4

Quelle: Eurostat 2019

Der Musterfall von Inklusion und Gleichstellung sind die USA: Bereits seit 1875 rangierten die USA hinsichtlich des Besuchs und des Abschlusses von Sekundarschulen und Hochschulen vor den europäischen Nationen Deutschland, England und Frankreich (Ringer 1992 [1979]: 152, 252). Die Zahl der Studierenden an den Hochschulen wuchs von 157.000 im Jahre 1890 auf 600.000 im Jahre 1920 und auf 2.700.000 im Jahre 1950 (Busemeyer 2006: 174). Seit der Geburtskohorte von 1876 stieg bis zur Kohorte 1975 die Zahl der im Alter von 35 Jahren durchschnittlich absolvierten Bildungsjahre von sechs auf 15 Jahre an (Goldin/Katz 2008: 21). Im gleichen Zeitraum nahm auch der Anteil der Personen mit Collegeabschluss unter denjenigen im Alter von 30 Jahren von fünf auf 35 Prozent eines Geburtsjahrgangs zu. Unter dem Aspekt der Geschlechtergleichstellung ist hier interessant, dass die Anzahl der mit 35 Jahren absolvierten Bildungsjahre bei Frauen zwischen 1870 und 1930 und dann wieder ab 1950 höher lag als jene der Männer (Goldin/Katz 2008: 21). Auch die Collegeabschlussrate der Frauen übertraf ab dem Jahr 1960 jene der Männer (Goldin/Katz 2008:

249).[15] Nicht nur die Expansion der Sekundarschulen und höheren Bildung, sondern auch die Gleichstellung der Geschlechter erfolgte also weit früher als in Europa.

Das historisch früh offenere höhere Bildungssystem der USA produzierte ein immer größeres Angebot immer höher qualifizierter Beschäftigter. Im Jahre 1915 hatten 80 Prozent der Beschäftigten nur einen Elementarschulabschluss, im Jahre 2005 hingegen stellten Beschäftigte mit Higher-Education-Abschluss mit 60 Prozent die Mehrheit (Goldin/Katz 2008: 34). Die Expansion der sekundären und tertiären Bildung führte zum Austausch gering Qualifizierter durch höher Qualifizierte allein schon durch Kohortenablösung. Der aggregierte Wert des Humankapitals stieg von 1900 bis 1970 um das Dreizehnfache (Schultz 1981: 92), und das reale Pro-Kopf-Einkommen wuchs um das Sechsfache.[16] Die Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt folgte jener im Bildungssektor, aber langsamer, wie genderspezifische Einkommensdifferenzen zeigen.

»The gender earnings ratio (women's earnings as a percentage of men's earnings) for full-time, year-round workers improved from 60.2 percent in 1980 to 79.6 percent in 2015. […] The earnings disparity between women and men is narrowest for young workers ages 25 to 34 and widest for workers ages 55 to 64.«
(U.S. Department of Labor 2016: 1)

Im 21. Jahrhundert schreiten das starke Wachstum tertiärer Bildung und Gendergleichstellung global schnell voran. Im Jahre 2000 betrug die globale Einschreiberate in tertiäre Bildung 19,03 Prozent der Bevölkerung. Nur 15 Jahre später, im Jahre 2015, waren es 35,60 Prozent. In diesem kurzen Zeitraum überholte die Einschreiberate von Frauen erstmals jene der Männer global – sie stieg von 18,97 auf 37,70 Prozent und lag damit etwa vier Prozentpunkte über jener der Männer (Abb. 1). Die Gleichstellung der Geschlechter bei der Bildungsbeteiligung im tertiären Sektor ist kein westliches Spezifikum mehr, sondern ein globales Faktum.[17]

---

15 Die Daten stammen aus einer Kohortenanalyse der Geburtsjahrgänge 1876 bis 1975. Gemessen wurde im Alter von 35 Jahren die Zahl der absolvierten Bildungsjahre und im Alter von 30 Jahren die Zahl der Collegeabschlüsse getrennt nach Männern und Frauen. Datenquellen: 1940–2000 Integrated Public Use Microsamples Series (IPUMS); Census IPUMS; Population Survey (CPS); Merged Outgoing Rotation Groups (MORG).

16 In Deutschland, Schweden und England um das Vier- bis Fünffache.

17 Gegenläufig sanken die globalen Raten des Analphabetismus von 88 Prozent um 1800 über rund 70 Prozent um 1900 auf rund zehn Prozent gegenwärtig (Norberg 2020: 143 f.; Roser/Ortiz-Ospina 2018). Zu weiteren globalen Fortschritten hinsichtlich Bildung,

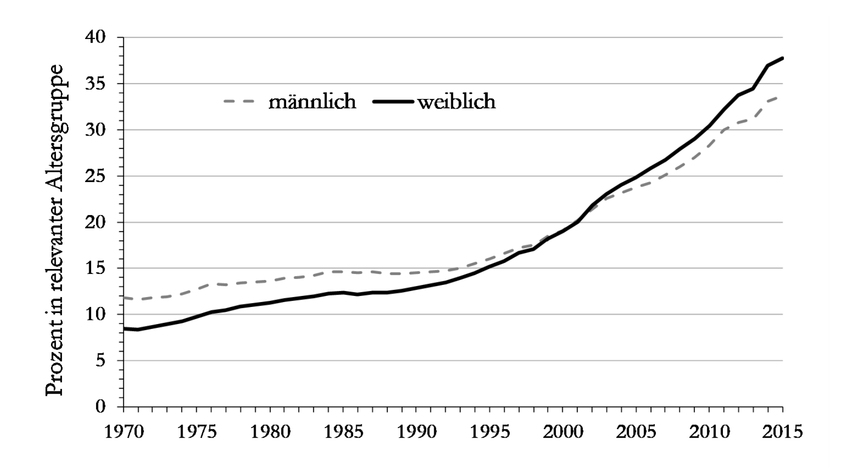


Abb. 1: Weltweite Einschreiberate in tertiäre Bildung 1970 bis 2015 in Prozent der Altersgruppe in den fünf Jahren nach dem typischen Abschlussalter höherer sekundärer Bildungsgänge

Quelle: UNESCO Institute for Statistics 2018; eigene Berechnung mit Indikator »gross enrolment ratio for tertiary education«

3. Das Ende westlicher Bildungshegemonie

Erfolge wie die lange verlässlich wachsende Bildungsinklusion bei immer höheren Abschlüssen und Geschlechtergleichstellung können den Eindruck eines unbegrenzten globalen Fortschritts vermitteln. Dabei darf jedoch nicht aus dem Auge verloren werden, wie unterschiedlich die Dynamik der Geschlechtergleichstellung je nach Ort, historischer Periode, ökonomischer und rechtlicher Entwicklung, Sozialstruktur und gesellschaftlichen Institutionen variieren kann. Gleichstellung bleibt abhängig von je nach Ort und Zeit unterschiedlich starken Einflüssen sozialer Herkunft, von der Qualität der Bildung, von der Fächerwahl und der nachfolgenden Geschlechtersegregation in Arbeitsmarkt und Lebenslauf.

Bürgerrecht, Ernährung, Lebenserwartung, Gesundheit, Armut, Umwelt etc. siehe auch Norberg (2020) und Rosling (2019).

Neben dieser Differenzierung des historischen Trends ist zu beachten, dass der bisherige Trend nicht einfach extrapoliert werden sollte. Inklusion, Gleichstellung und Bildungsexpansion können in Zukunft auch stagnieren, der individuelle oder nationale (Grenz-)Nutzen von Bildungsinvestitionen kann sinken, oder das öffentliche Interesse an Bildung kann schrumpfen. Zwei problematische Tendenzen der Bildungsdynamik im 20. Jahrhundert sollen kurz genauer beschrieben werden. Sie sind Folgen der Bildungsglobalisierung, die das abschließende Thema dieses Beitrags ist. Erstens ist seit Jahrzehnten eine andauernde Stagnation des Bildungsfortschritts der im 20. Jahrhundert führenden USA zu beobachten. Und zweitens hat die Aufmerksamkeit der Presse westlicher Länder für nationale und internationale Bildungsangelegenheiten im Laufe der letzten hundert Jahre stark abgenommen.

Die USA, das im 20. Jahrhundert im Bildungswesen führende Land, befindet sich in Stagnation. Ein erster Indikator ist die *Gründung neuer Hochschulen*. Die Zahl neuer Hochschulen stieg das *ganze* neunzehnte Jahrhundert hindurch an. Das Maximum wurde um 1900 erreicht, mit mehr als 90 Neugründungen je Fünfjahreszeitraum. Danach fiel bis 1950 die Zahl der Neugründungen auf weniger als 20 pro Fünfjahreszeitraum. Nach einer kurzen Erholungsphase in den sechziger Jahren sank sie weiter auf nahezu Null (Goldin/Katz 2008: 257). Ein zweiter Indikator ist die Anzahl der im Alter von 35 Jahren *abgeschlossenen Bildungsjahre* in der Bevölkerung. Sie steigt seit den Geburtskohorten der 1960er Jahre geschlechterübergreifend kaum noch weiter an. Auch die *Collegeeinschreiberate* (dritter Indikator) stagniert seit den 1960er Geburtskohorten. Die Geschlechtergleichstellung ist in diesem Punkt zwar stabil, aber die Bildungsgleichstellung von Immigrant*innen verbessert sich nicht weiter (Heckman/Krueger 2003: 80). Ein vierter Indikator ist der Rückgang der Erträge der Bildungsinvestitionen. Während zwischen 1900 und 1980 die Investition in Humankapital die jährliche prozentuale Wachstumsrate des Inlandsprodukts um zusätzliche 0,49 bis 0,59 Prozent vergrößerte, schrumpfte dieser Beitrag in den letzten 40 Jahren auf 0,37 Prozent.[18] Fünftens ging mit den immer höheren Abschlüssen eine *Spreizung der Bildungserträge* einher. So sanken die Stundenlöhne von Personen ohne Highschool-Abschluss von 15 auf 10 Dollar. Es sanken aber auch die

18 Datenbasis des Educational Growth Accounting ist eine Kohortenanalyse der Entwicklung des Humankapitals von 1915 bis 2005. Zu Theorie, Indikatoren, Messung, Daten, Produktionsfunktionen, direkten und indirekten Effekten siehe Goldin und Katz (2008: 30–41; Ergebnisübersicht in Table 1.3, S. 39).

Löhne von Personen mit Highschool-Abschluss von 17 auf 14 Dollar. Die Löhne von College-Studierenden ohne Abschluss fielen ebenfalls. Nur die Löhne von College-Studierenden mit Abschluss blieben stabil. Und lediglich Graduate-School-Abschlüsse führten seit den siebziger Jahren noch zu steigenden Löhnen – von 25 auf 30 Dollar (Heckman/Krueger 2003: 4). Wie die National Commission on Excellence in Education (1983) früh feststellte, ist die globale Führung der USA hinsichtlich Bildungsbeteiligung, Bildungsqualität, Abschlussquoten, Humankapitalerträgen, Pro-Kopf-Produktivität der Beschäftigten und Abbau der Ungleichheit unter Druck der Wettbewerber geraten: »Clearly, the United States no longer leads the world in the education of young adults« (Goldin/Katz 2008: 327).

Die Entwicklung der westlichen Bildung findet ihr Echo in der Presse.[19] Die Berichterstattung änderte sich stark im Laufe des 20. Jahrhunderts, wie an den Titelseiten der New York Times, der Londoner The Times, von Le Figaro und der Frankfurter (Allgemeine)[20] Zeitung sichtbar ist. Zu Beginn des 20. Jahrhunderts, in der Dekade 1900 bis 1909, spiegelt sich in der Presse der Höhepunkt globaler westlicher Nationen vor dem Untergang Europas im »Zweiten Dreißigjährigen Krieg«[21] von 1914 bis 1945. Die nachfolgende Periode der Jahre 1950 bis 2004 ist eine Zeit semi-souveräner europäischer Wohlfahrtsstaaten unter Hegemonie der USA. Eine auffallende Beobachtung ist, dass es zu Beginn des 20. Jahrhunderts eine häufigere Berichterstattung über Bildung auf Titelseiten gab als in dessen zweiter Hälfte. Die Zahl der Bildungsartikel sank von jährlich 45 im Jahre 1900 auf nur noch zehn im Jahre 2004. Besonders stark sank die Zahl der Artikel über Bildung auf globaler Ebene – von 40 Prozent aller Bildungsartikel auf fast null Prozent. Das Interesse der Medien an Bildung und Bildungspolitik schrumpfte also substanziell – national und mehr noch international.

19 Die Studie untersucht 1040 Titelseiten von Zeitungen (Weymann 2014, 2016a: 92 f., Grafiken 3 bis 5), die das gesamte 20. Jahrhundert hindurch erschienen sind. Die Stichprobe ist auf Friedenszeiten beschränkt, also auf die Jahre 1900 bis 1909 und 1950 bis 2007. Ausgewählt wurden die ersten Samstagsausgaben in jedem Vierteljahr (Januar, April, Juli und Oktober). Die qualitative Analyse endet je nach (elektronischer) Verfügbarkeit für die New York Times im Jahre 2004, für Le Figaro 2006, für Frankfurter Allgemeine Zeitung und The Times 2007. Die quantitative Analyse endet einheitlich im Jahre 2004.

20 Die Frankfurter Zeitung wurde 1856 gegründet und 1949 wiedergegründet als Frankfurter Allgemeine Zeitung.

21 Dieser Begriff bezieht sich auf dreißig Jahre Kriege und Zerstörung und auf die Neuordnung Europas in Analogie zum ersten Dreißigjährigen Krieg (Gerwarth 2017).

Der Verlust der globalen Spitzenstellung der USA und die starke Abnahme der Bildungsberichte auf den Titelseiten spiegeln die Transformation der politischen Ökonomie der Bildung und Bildungspolitik. Die erste Dekade des zwanzigsten Jahrhunderts war eine Zeit global agierender westlicher Nationalstaaten. Die Welt war aufgeteilt in deren Hegemonialgebiete. In den Artikeln sticht ein starkes Vertrauen in die Zukunft der Nation und in die Zukunft generell hervor. Bildung gilt als Säule nationaler Stärke und Wettbewerbsfähigkeit. Im Kontrast dazu werden Bildung und Bildungspolitik in der zweiten Periode als polyvalentes Instrument des Sozialstaates gegen die vielfältigen Übel der modernen Gesellschaft thematisiert und angesichts hochgesteckter Erwartungen wird Enttäuschung geäußert. In diesem Zusammenhang verschiebt sich die Thematisierung von Bildungsinklusion und Gleichstellung der Frauen (und anderer Gruppen wie sozial Benachteiligter und Personen mit Migrationshintergrund) in den Kontext von Sozialpolitik.

4. Bildungsglobalisierung

Die Globalisierung gilt häufig als junger Prozess, sie hat aber eine lange Geschichte hinter sich und deren Folgen für die Bildung sind nicht neu. Mit der Dominanz herrschender Imperien und Zivilisationen ist immer Bildungshegemonie einhergegangen. Aber eine tatsächlich *globale* Bildungshegemonie begann erst mit der kolonialen Expansion europäischer Reiche, in denen die »Sonne nicht untergeht«.[22] Bildung stützte allein schon durch die lingua franca politische Machtansprüche, erleichterte die Ausdehnung weltweiten Handels und kulturell-religiöse Suprematie. In Zeiten ihres Zenits, um 1900, war der Wille der imperialen Staaten und Kolonialmächte, die globale Inklusion in Wirtschaft, Macht und Kultur auch durch Bildung zu forcieren, Routine. Hegemoniale Bildungsansprüche in den Kolonien

22 So wurde das 1500 bis 1558 mit Spanien geeinte Deutsche Reich unter dem Habsburger Kaiser Karl V. (spanisch Carlos I.) gekennzeichnet.

waren deshalb umkämpft, so zwischen England und den Niederlanden[23] oder England und Deutschland.[24]

Auch in der weiteren Evolution der Bildung wird die Globalisierung eine große Rolle spielen im Wettbewerb der Nationen und Zivilisationen. Die westliche Bildungshegemonie geht zu Ende. Im heutigen globalen Wettbewerb implementieren zahllose Akteure aus internationalen Organisationen, aus Industrie, Handel, Finanzen, Logistik, Medien, Wissenschaft, Technologie, Recht und Bürokratie routinemäßig professionelles Wissen allerorten (Weymann/Martens 2005; Martens u. a. 2010). Auch Best-Practice-Modelle, internationales Ranking, isomorphe Curricula und Organisationsformen treiben den globalen Bildungswettbewerb voran (Meyer/Rowan 1977). Ein wichtiger Anreiz ist die Wirkung von Bildungsinvestitionen auf Wirtschaftswachstum und Wohlstand. Im Durchschnitt hatten im Jahre 2018 wohlhabende Länder eine tertiäre Bildungsrate von 75 Prozent, arme Länder eine Rate von neun Prozent der Bevölkerung.[25]

Globale Bildungsinklusion und -gleichstellung führen jedoch zu einem paradoxen Effekt. Die Inklusion von Individuen und Nationen in die globale politische Ökonomie ist tendenziell grenzenlos und tiefgreifend. Preise von Waren, Kapital und Arbeit gleichen sich langfristig an. Humankapital bildet keine Ausnahme. Auch Bildungszertifikate unterliegen zunehmend globalen Maßstäben durch Märkte und Ranking, die deren Handelswert und Nutzen vergleichbar und öffentlich machen. Auf diese Weise unterminiert Globalisierung exklusive Ansprüche aus national geschützten, meritokratisch erworbenen Anrechten aus Bildung (zum Beispiel Staatsexamen, Diplom, Meister). Bildungsglobalisierung bedeutet

23 Nach dem Sieg Englands über die Niederlande in Südafrika (Zweiter Burenkrieg) schrieb die Times am 2. Januar 1904: »The question of education in the new colonies in South Africa is of such paramount importance in the ultimate consolidation of our South African Empire«.

24 Am 3. Juli 1909 fragte die Times zur deutschen und britischen Bildungspolitik in China: »Why does not [our] government support the Hong Kong university scheme in the same way the German government is supporting a similar scheme at Kiao-Chau?« (Die Deutsch-Chinesische Hochschule in der deutschen Kolonie Kiao-Chau öffnete am 25. Oktober 1909).

25 Allerdings ist die Varianz der tertiären Bildungsrate innerhalb beider Gruppen groß. Sie reicht bei den reichen Ländern von den USA mit 88, über die Schweiz mit 60 bis Luxemburg mit 19 Prozent der Bevölkerung. Auch die Gruppe armer Länder hat niedrige (Niger 4 Prozent) wie hohe tertiäre Bildungsraten (Mongolei 66, Belarus 87 Prozent) (World Bank 2018 auf Basis von Daten des UNESCO Institute for Statistics).

deshalb eine Herausforderung nationaler Bildungssouveränität und der davon Begünstigten. Ein bekanntes Ergebnis der Globalisierung ist auch das relative Absinken der Qualität der Bildung westlicher Länder, etwa gemessen an PISA, von der globalen Spitze auf einen (guten) mittleren Rang – verursacht nicht zuletzt durch asiatische Wettbewerber (OECD 2018; PISA 2018). Isomorphie und globale Öffnung von Bildung begünstigen also einerseits Gleichstellung, Inklusion, neue Chancen und Optionen. Andererseits wachsen der globale Wettbewerb und Konflikte um zuvor geschützte individuelle, nationale, politische, wirtschaftliche, kulturelle und religiöse Ideen und Interessen. Solche Konflikte stärken wiederum den (nationalen) Staat als Bollwerk gegen globale Wettbewerber. Staatliche Souveränität und der globale Fluss von Menschen und Kapital stehen in einem Spannungsverhältnis. Ihre Wechselwirkung treibt die Evolution von Bildung und Bildungspolitik voran mit offenem Ende – historisch bislang zugunsten weiterer Globalisierung der Inklusion und Gleichstellung (Conrad 2006; James 2001).

5. Zusammenfassung und Diskussion

Bildungsinklusion und Gleichstellung sind Teil eines Transformationsprozesses von historischer Dauer und Tiefe. Große Fortschritte sind unübersehbar. Bildungsgleichstellung führte in einem halben Jahrtausend von einer analphabetischen Bevölkerung von Untertanen mit einer sehr kleinen gebildeten Oberschicht, bei Ausschluss der großen Bevölkerungsmehrheit einschließlich aller Frauen, zur allgemeinen Schulpflicht und später zur Inklusion der Bevölkerungsmehrheit in Sekundarschulen und Hochschulen bei zunehmender Gendergleichstellung – zunächst in Europa, heute global. Das Ergebnis sind fundamentale Fortschritte des Bildungszugangs, der Bildungsbeteiligung, der Bildungserfolge sowie deren Umsetzung auf dem Arbeitsmarkt für beide Geschlechter bei wachsender Gleichstellung.

Aus dieser Beobachtung folgt jedoch nicht, dass die Einflüsse der sozialen Herkunft auf Bildungszugänge und Bildungserfolge, auf Fachpräferenzen und Berufswahl sowie wiederum deren Auswirkungen auf die Segmentation des Lebensverlaufs in Bildungswesen und Arbeitsmarkt aufgehoben wären – weder generell noch in Bezug auf Gendergleichstellung. Ungleichheit bleibt eine der klassischen Fragen der Bildungssoziologie, die

sich bereits bei Durkheim, Marx und Weber als Thema der Moderne findet. Wie präsent Ungleichheit in historischen Beobachtungen ist, zeigen Daten und Tabellen dieses Beitrags durch die Streuung um den langfristigen Trend.

Wo stehen wir in diesem historischen Transformationsprozess? Die ubiquitäre und permanente Globalisierung generalisiert den Wettbewerb – auch in der Bildung und ungeachtet des Geschlechts. Globaler Bildungswettbewerb ist Normalität geworden. Globale Bildung stellt tendenziell gleich hinsichtlich der Isomorphie von Zulassung, Bildungsstufen, Abschlüssen, Organisationsformen, Curricula und Lebensläufen. Es schwinden dadurch aber auch örtlich oder zeitlich schutzbietende Nischen. Der Wettbewerb treibt also nicht nur Inklusion und Gleichheit voran, sondern immer auch evolutionäre Selektion zwischen Individuen, Nationen und Zivilisationen – mit Siegern und Verlierern: »Someone has to fail« (Labaree 2010).[26]

Historisch neu sind im gegenwärtigen Globalisierungsprozess Herausforderung und Niedergang der westlichen globalen Bildungshegemonie. Der Einfluss nichtwestlicher Ideen, Interessen und Mächte auf die Evolution der Bildung wird zunehmen – mit unbekanntem Ausgang auch für Inklusion und Gleichheit.[27]

Literatur

Baker, David (2014): *The schooled society. The educational transformation of global culture.* Stanford, CA: Stanford University Press.

Bellaigue, Christina de (Hg.) (2007): *Educating women. Schooling and identity in England and France, 1800–1867.* New York: Oxford University Press.

Bourguignon, Francois (2015): *The globalization of inequality.* Princeton/Oxford: Princeton University Press.

Busemeyer, Marius R. (2006): *Die Bildungsausgaben der USA im internationalen Vergleich. Politische Geschichte, Debatten und Erklärungsansätze.* Wiesbaden: Deutscher Universitätsverlag.

26 Zum meritokratischen Dilemma siehe den klassischen Beitrag von Young (1958) sowie konträre Positionen von Baker (2014), Collins (1979), Gradstein (2004), Labaree (2010) und Lindsey (2013).

27 Zum Disput um globale Gleichheit und Ungleichheit siehe exemplarisch Bourguignon (2015), Goesling (2001), Piketty (2014).

Chartier, Roger/Compère, Marie-Magdalene/Julia, Dominique (1976): *L'éducation en France du XVIe au XVIIIe siècle*. Paris: Société d'édition d'enseignement supérieur.

Clark, William (2006): *Academic charisma and the origins of the research university*. Chicago/London: University of Chicago Press.

Collins, Randal (1979): *The credential society: a historical sociology of education and stratification*. New York: Academic Press.

Comte, Auguste (1974 [1842]): *Die Soziologie. Die positive Philosophie im Auszug.* Stuttgart: Kröner.

Conrad, Sebastian (2006): *Globalisierung und Nation im Deutschen Kaiserreich*. München: C.H. Beck.

Deutsche UNESCO Kommission (2017): Inklusive Bildung. https://www.unesco.de/bildung/inklusive-bildung. https://www.unesco.de/node/1728. (Zugriff 24. Februar 2021).

Eurostat (2019): Number of tertiary education students by sex and level of education, 2017 (thousands) (Grundlage: Eurostat online data code *educ_uoe_enrt01*). Luxemburg: Eurostat. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Number_of_tertiary_education_students_by_sex_and_level_of_education,_2017_(thousands)_ET19.png&oldid=461158 (Zugriff 24. Februar 2021).

Generalschulreglement (1763): *Königlich-Preußisches General-Land-Schul-Reglement, wie solches in allen Landen Seiner Königlichen Majestät von Preussen durchgehends zu beobachten. De dato Berlin den 12. August 1763*. Magdeburg: Hechtel. http://digitale.bibliothek.uni-halle.de/id/5437782 (Zugriff 25. Februar 2021).

Gerwarth, Robert (2017): *Die Besiegten*. München: Siedler.

Goesling, Brian (2001): Changing income inequalities within and between nations: new evidence, *American Sociological Review,* Jg. 66, H. 5, S. 745–761.

Goldin, Claudia/Katz, Lawrence (2008): *The race between education and technology*. Cambridge, MA/London: The Belknap Press of Harvard University Press.

Gradstein, Mark (2004): Voting on meritocracy, *European Economic Review,* Jg. 48, H. 4, S. 797–803.

Grendler, Paul F. (2001): Schools and schooling. In: Peter N. Stearns (Hg.): *Encyclopedia of European social history. From 1350 to 2000*, Bd. 5, 5. Aufl., Detroit: Charles Scribners & Sons, S. 329–351.

Grew, Raymond/Harrigan, Patrick J. (1992): *School, state, and society: the growth of elementary schooling in nineteenth-century France. A quantitative analysis*. Ann Arbor, MI: University of Michigan Press.

Hammerstein, Notker (2003): *Bildung und Wissenschaft vom 15. bis zum 17. Jahrhundert.* München: R. Oldenbourg Verlag.

Hammerstein, Notker (2005): Universitäten. In: Notker Hammerstein/Ulrich Herrmann (Hg.): *Handbuch der deutschen Bildungsgeschichte. Band II. 18. Jahrhundert. Vom späten 17. Jahrhundert bis zur Neuordnung Deutschland um 1800,* München: C. H. Beck, S. 369–400.

Heckman, James J./Krueger, Alan B. (2003): *Inequality in America: what role for human capital policies?,* Cambridge, MA./London: MIT Press.

Herrmann, Ulrich (2005): Schlussbetrachtung. Das 18. Jahrhundert als Epoche der deutschen Bildungsgeschichte und der Übergang ins 19. Jahrhundert. In: Notker Hammerstein/Ulrich Herrmann (Hg.): *Handbuch der deutschen Bildungsgeschichte. Band II. 18. Jahrhundert. Vom späten 17. Jahrhundert bis zur Neuordnung Deutschland um 1800,* München: C. H. Beck, S. 547–555.

Honnefelder, Ludger (2011): *Albertus Magnus und der Ursprung der Universitätsidee. Die Begegnung der Wissenschaftskulturen im 13. Jahrhundert und die Entdeckung des Konzepts der Bildung durch Wissenschaft*. Berlin: Berlin University Press.

Humboldt, Wilhelm von (1967 [1851; geschrieben 1792/93]): *Ideen zu einem Versuch, die Grenzen der Wirksamkeit des Staats zu bestimmen*. Stuttgart: Reclam.

James, Harold (2001): *The end of globalization. Lessons from the Great Depression*. Cambridge/London: Harvard University Press.

Kaelble, Hartmut (2007): *Sozialgeschichte Europas. 1945 bis zur Gegenwart*. München: C. H. Beck.

Küpper, Erika (1987): Die höheren Mädchenschulen. In: Notker Hammerstein/Ulrich Herrmann (Hg.): *Handbuch der deutschen Bildungsgeschichte, Band II. 18. Jahrhundert*, München: C. H. Beck, S. 180–191.

Labaree, David F. (2010): *Someone has to fail. The zero-sum game of public schooling*. Cambridge/London: Harvard University Press.

Lawson, John/Silver, Harold (1973): *A social history of education in England*. London: Methuen & Co.

Lepsius, M. Rainer (1990): *Interessen, Ideen und Institutionen*. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Lindsey, Brink (2013): *Human capitalism. How economic growth has made us smarter – and more unequal*. Princeton/Oxford: Princeton University Press.

Locke, John (1970 [1693]): *Gedanken über Erziehung*. Stuttgart: Philipp Reclam.

Lück, Heiner (2016): Magdeburger Recht. In: Albrecht Cordes/Hans-Peter Haferkamp/Heiner Lück/Dieter Werkmüller/Christa Bertelsmeier-Kierst (Hg.): *Handwörterbuch zur deutschen Rechtsgeschichte (HRG)*, Bd. III, Berlin: Erich Schmidt Verlag, S. 1127–1136.

Luther, Martin (1995 [1520]): An den christlichen Adel deutscher Nation von des christlichen Standes Besserung. In: Notker Hammerstein (Hg.): *Staatslehre der frühen Neuzeit*, Frankfurt a. M.: Deutscher Klassiker Verlag, S. 97–173.

Luther, Martin (1996 [1524]): An die Ratsherren aller Städte deutschen Landes, daß sie christliche Schulen aufrichten und halten sollen. In: Wolfgang Metzger (Hg.): *Calwer Luther-Ausgabe*, Bd. 4, Neuhausen-Stuttgart: Hänssler Verlag, S. 151–184.

Martens, Kerstin/Nagel, Alexander-Kenneth/Windzio, Michael/Weymann, Ansgar (2010): *Transformation of education policy*. Basingstoke/New York: Palgrave Macmillan.

Mayer, Christine (2005): Erziehung und Bildung für Mädchen. In: Notker Hammerstein/Ulrich Herrmann (Hg.): *Handbuch der deutschen Bildungsgeschichte, Band II., 18. Jahrhundert,* München: C. H. Beck, S. 188–211.

Maynes, Mary Jo (1985): *Schooling in western Europe: a social history*. Albany, NY: State University of New York Press.

Meyer, John W./Rowan, Brian (1977): Institutionalized organizations: formal structure as myth and ceremony, *American Journal of Sociology,* Jg. 83, H. 2, S. 340–363.

National Commission on Excellence in Education (1983): *A nation at risk: the imperative for educational reform*. Washington, DC: United States Department of Education.

Neugebauer, Wolfgang (2005): Niedere Schulen und Realschulen. In: Notker Hammerstein/Ulrich Herrmann (Hg.): *Handbuch der deutschen Bildungsgeschichte, Band II, 18. Jahrhundert. Vom späten 17. Jahrhundert bis zur Neuordnung Deutschlands um 1800*, München: C. H. Beck, S. 213–261.

Norberg, Johan (2020): *Fortschritt. Ein Motivationsbuch für Weltverbesserer*. München: Finanzbuch.

OECD (Organisation of Economic Co-operation and Development) (2013): *Gleichstellung der Geschlechter – Zeit zu handeln*. Paris: OECD. https://doi.org/10.1787/9789264190344-de (Zugriff 24. Februar 2021).

OECD (Organisation of Economic Co-operation and Development) (2018): PISA 2018 Database. Paris: OECD. https://www.oecd.org/pisa/data/2018database/ (Zugriff 15. Februar 2021).

Piketty, Thomas (2014): *Das Kapital im 21. Jahrhundert*. München: C. H. Beck.

PISA (2018): Hauptergebnisse von PISA 2018. Paris: OECD. https://www.oecd.org/pisa/PISA-results_GERMAN.png (Zugriff 15. Februar 2021).

Pufendorf, Samuel (1995 [1667/1669]): De statu imperii Germanici. In: Notker Hammerstein (Hg.): *Staatslehre der frühen Neuzeit*, Frankfurt a. M.: Deutscher Klassiker Verlag, S. 567–933.

Ringer, Fritz. K. (1992 [1979]): *Education and society in modern Europe*. Bloomington, IN: Indiana University Press.

Rogers, Rebecca (2005): *From the salon to the schoolroom: educating bourgeois girls in nineteenth-century France*. University Park: Penn State University Press.

Roser, Max/Ortiz-Ospina, Esteban (2018): Literacy (zuerst erschienen 2013; zuletzt überarbeitet 20. September 2018). https://ourworldindata.org/literacy (Zugriff 24. Februar 2021).

Rosling, Hans (2019): *Factfulness. Ten reasons we're wrong about the world – and why things are better than you think*. London: Hodder & Stoughton.

Rothblatt, Sheldon/Wittrock, Björn (1993): *The European and American university since 1800*. Cambridge, UK/New York: Cambridge University Press.

Rousseau, Jean-Jacques (1963 [1762]): *Emile oder Über die Erziehung*. Stuttgart: Reclam.

Schmitt, Carl (1996 [1922]): *Politische Theologie. Vier Kapitel zur Lehre von der Souveränität.* Berlin: Duncker & Humblot.
Schultz, Theodore W. (1981): *Investing in people: the economics of population quality.* Berkeley/Los Angeles/London: University of California Press.
Seckendorff, Veit. L. von (1995 [1656]): Teutscher Fuersten-Stat. In: Notger Hammerstein (Hg.): *Staatslehre der frühen Neuzeit*, Frankfurt a. M.: Deutscher Klassiker Verlag, S. 237–481.
Seregny, Scott J. (2001): Teachers. In: Peter N. Stearns (Hg.): *Encyclopedia of European social history from 1350 to 2000*, Bd. 5., Detroit: Charles Scribner's Sons, S. 365.
Smith, Adam (1974 [1776]): *Der Wohlstand der Nationen.* München: C. H. Beck.
UNESCO Institute for Statistics (2018): Indicator »Gross enrolment ratio for tertiary education by sex«. Montreal, Kanada: UNESCO Institute for Statistics. http://data.uis.unesco.org/(Zugriff 1. März 2018).
U.S. Department of Labor. Women's Bureau (2016): *Women's earnings and the wage gap*, Issue Brief, Washington D.C.: U.S. Department of Labor, S. 1–27.
Wallerstein, Immanuel (2004): *The modern world-system in the longue durée.* Boulder, CO: Paradigm Publishers.
World Bank (2018): School enrollment, tertiary (% gross). [Daten auf Grundlage des UNESCO Institute for Statistics]. https://data.worldbank.org/indicator/SE.TER.ENRR (Zugriff 24. Februar 2021).
Weber, Max (1975): *Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie.* Tübingen: Mohr Siebeck.
Weymann, Ansgar (2014): *States, markets and education. The rise and limits of the education state.* Basingstoke/New York: Palgrave Macmillan.
Weymann, Ansgar (2016a): *Bildungsstaat. Aufstieg. Herausforderungen. Perspektiven.* Wiesbaden: Springer VS.
Weymann, Ansgar (2016b): Der Kapitalismus – Institutionenanalyse und Apokalypsen, *Soziologische Revue,* Jg. 39, H. 2, S. 183–191.
Weymann, Ansgar (2018): The rise and limits of education policy. Gendered education, *Encounters in Theory and History of Education,* Jg. 19, S. 6–34.
Weymann, Ansgar/Martens, Kerstin (2005): Bildungspolitik durch internationale Organisationen? Entwicklung, Strategien und Bedeutung der OECD, *Österreichische Zeitschrift für Soziologie,* Jg. 30, H. 4, S. 68–86.
Wimpfeling, Jakob (1995 [1501]): Germania. In: Notker Hammerstein (Hg.): *Staatslehre der frühen Neuzeit*, Frankfurt a. M.: Deutscher Klassiker Verlag, S. 9–95.
Young, Michael D. (1958): *The rise of the meritocracy.* London: Thames and Hudson. [Reprint Routledge 2017. Milton Park and New York].
Zymek, Bernd/Neghabian, Gabriele (2005): Sozialgeschichte und Statistik des Mädchenschulwesens in den deutschen Staaten 1800–1945. In: Detlef K. Müller (Hg.): *Datenhandbuch zur deutschen Bildungsgeschichte. Bd. 2, Höhere und mittlere Schulen, Teil 3*, Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 282–288.

Politiken zur familialen Care-Arbeit und Gleichstellung der Geschlechter – eine theoretische Diskussion

Thurid Eggers, Christopher Grages und Birgit Pfau-Effinger

1. Einleitung

Seit den 1990er Jahren wurden in vielen europäischen Wohlfahrtsstaaten soziale Rechte auf elterliche Kinderbetreuung sowie Pflege von pflegebedürftigen Familienmitgliedern eingeführt oder gestärkt und die öffentlich finanzierte Pflegeinfrastruktur ausgebaut. Ein erheblicher Teil der traditionellen Care-Arbeit, die informell und unbezahlt von Angehörigen erbracht wurde, ist in vielen europäischen Wohlfahrtsstaaten aus der Familie ausgelagert und in formale bezahlte Erwerbsarbeit transformiert worden (Daly/Lewis 2000; Anttonen/Sipilä 2005; Knijn/Verhagen 2007; Lyon/Glucksmann 2008; Ranci/Pavolini 2013). Dennoch wird die Betreuung kleiner Kinder und älterer Pflegebedürftiger noch immer vielfach durch Eltern oder Familienangehörige durchgeführt (Bettio/Verashchagina 2012: 39; Spasova u. a. 2018: 30). Dabei fördern die neueren Care-Politiken nicht nur die extrafamiliale Kinderbetreuung und Pflege, sondern auch Formen der Freistellung und finanziellen Förderung für die familiale Care-Arbeit in der Kinderbetreuung und Pflege älterer Menschen (Frericks u. a. 2014; Da Roit u. a. 2016).

Die Antwort auf die Frage, inwieweit und in welcher Weise wohlfahrtsstaatliche Politiken zur familialen Care-Arbeit das Geschlechterverhältnis beeinflussen, ist dabei noch immer umstritten. Der vorliegende Beitrag stellt diesen Aspekt in das Zentrum einer theoretischen Diskussion. Er analysiert feministische Theorieansätze in der vergleichenden Wohlfahrtsstaatsforschung im Hinblick auf die Frage, welchen Stellenwert sie jeweils der politischen Förderung der familialen Care-Arbeit für die Gleichstellung der Geschlechter beimessen. Er diskutiert weiter, inwieweit und in welcher Art und Weise institutionelle Regelungen innerhalb wohlfahrtsstaatlicher Politiken die Gleichstellung im Geschlechterverhältnis unterstützen können,

ohne dass sie die Benachteiligungen reproduzieren, die mit der Übernahme familialer Care-Arbeit traditionell verbunden sind.

In den feministischen Theorieansätzen zur Frage, was die Grundlagen für die Gleichstellung der Geschlechter sind und wie deren Realisierung durch wohlfahrtsstaatliche Politiken erreicht werden kann, werden verschiedene Dimensionen der Gleichstellung diskutiert (unter anderem Ray u. a. 2010: 197; Saraceno/Keck 2011: 373 f.). Dazu zählen neben der finanziellen und sozialrechtlichen Gleichstellung vor allem auch die Gleichstellung in Bezug auf die Arbeitsmarktintegration, die Einkommenschancen und die Verteilung der Care-Arbeit (Orloff 1993; Fraser 1994; Lister 1994; Knijn/Kremer 1997; Pfau-Effinger 2004; England 2005; Gornick/Meyers 2008). Dabei wird die Frage, welche Art der wohlfahrtsstaatlichen Politiken am ehesten zur Realisierung der Gleichstellung geeignet ist, teilweise unterschiedlich beantwortet.

Einem gängigen Ansatz zufolge wird die Gleichstellung am wahrscheinlichsten durch die politische Förderung der Gleichstellung von Frauen in der Erwerbsarbeit erreicht. Als wesentliche Voraussetzung dafür gilt hier die Auslagerung der Care-Arbeit aus der Familie auf der Basis der wohlfahrtsstaatlichen Finanzierung von extra-familialer Care-Arbeit (Lewis 2001; Esping-Andersen u. a. 2002; Leitner 2003; Morgan/Zippel 2003; Saraceno/Keck 2011). In der Literatur wird dieser erwerbsarbeitszentrierte Ansatz zur Gleichstellung häufig als »Dual Breadwinner/State Care«- Ansatz (Pfau-Effinger 1999: 71) bezeichnet (siehe auch Crompton 1999; Gornick/Meyers 2008). Der vorliegende Beitrag kritisiert den erwerbszentrierten Ansatz, indem er argumentiert, dass damit die Ungleichheit der Geschlechter in der häuslichen Care-Arbeit unzureichend berücksichtigt wird und deren gesellschaftliche Abwertung gegenüber der Erwerbsarbeit auf Dauer gestellt wird (siehe auch Lewis/Giullari 2005; Ostner 2008; Gottschall/Schröder 2013; Jenson 2015).

Kritiker*innen des einseitig erwerbszentrierten Ansatzes ergänzen ihn teilweise um Vorschläge zur finanziellen und sozialrechtlichen Aufwertung und gesellschaftlichen Anerkennung der familialen Care-Arbeit, die in der privaten Sphäre der Familie geleistet wird (Orloff 1993; Knijn/Kremer 1997). Fraser (1994: 605) spricht in dem Zusammenhang vom »Caregiver parity«-Modell. Allerdings steht in Frasers Modell eher die Verbesserung der Bedingungen der familialen Care-Arbeit und ihre gesellschaftliche Anerkennung als die Gleichstellung der Geschlechter im Zentrum.

Soweit die familiale Care-Arbeit in theoretische Ansätze zur Gleichstellung der Geschlechter einbezogen wird, ist es ein gängiges Argument, dass die Gleichstellung erst erreicht ist, wenn Frauen und Männer gleichermaßen in die Erwerbsarbeit und in die familiale Care-Arbeit einbezogen sind – im Sinne eines »Dual Breadwinner/Dual Carer«-Modells (Crompton 1999: 205; Pfau-Effinger 2004: 383; Gornick/Meyers 2008: 320 f.). Unserem Argument in dem vorliegenden Beitrag zufolge ist aber auch diese Argumentation problematisch, da die Realisierung der Gleichstellung in der häuslichen Care-Arbeit im Wesentlichen von einer Veränderung des Verhaltens von Männern abhängig gemacht wird, die aber aus vielfältigen Gründen auf große Barrieren stößt. Unser Beitrag stellt den genannten Ansätzen einen weiteren Ansatz zur Gleichstellung der Geschlechter gegenüber, der die bestehenden Ansätze sinnvoll ergänzen könnte. Dieser im Folgenden entwickelte Ansatz des »Flexible Worker-Carer« beruht darauf, dass die familiale Care-Arbeit unter den Bedingungen von formeller Erwerbsarbeit stattfindet und dieser gleichgestellt wird; er wurde in mehreren nordischen Ländern ansatzweise realisiert (Frericks u. a. 2014; Eggers u. a. 2020). Da im Falle des »Flexible Worker-Carer«-Modells die Privilegierung der Erwerbsarbeit gegenüber der familialen Care-Arbeit in Bezug auf die Ausstattung mit Einkommenschancen und sozialer Sicherung weitgehend entfallen würde, würde die Übernahme der Care-Arbeit für Frauen und Männer keine größere Benachteiligung mit sich bringen. Folglich wäre auch die Gleichstellung in diesem Modell nicht wesentlich davon abhängig, ob Frauen und Männer sich zu gleichen Anteilen an der häuslichen Care-Arbeit beteiligen.

Der vorliegende Beitrag ist wie folgt aufgebaut: In Teil 2 wird das Konzept der Care-Arbeit und seine Bedeutung in Theorien zur Gleichstellung der Geschlechter erläutert. Teil 3 diskutiert die Bedeutung von Politiken zur extra-familialen Care-Arbeit in Theorieansätzen zur Gleichstellung im Geschlechterverhältnis. Teil 4 geht auf die Bedeutung von Politiken zur familialen Care-Arbeit in feministischen Theorieansätzen zur Gleichstellung ein. In Teil 5 wird der theoretische Ansatz des »Flexible Worker-Carer« vorgestellt, der auf der Annahme beruht, dass auch eine Gleichstellung von familialer Care-Arbeit mit der formellen Erwerbsarbeit zur Gleichstellung der Geschlechter beitragen kann. Dazu werden zwei länderbezogene Fallstudien für Dänemark und Norwegen vorgestellt. Der Beitrag schließt mit einem Fazit (Teil 6) zur Frage, inwieweit und unter welchen Bedingungen die politische Förderung der familialen Care-Arbeit zur Gleichstellung der

Geschlechter beitragen kann. Weiterführend werden die Grenzen des »Flexible Worker-Carer«-Modells reflektiert.

2. Das Konzept der Care-Arbeit und ihre Bedeutung für die Gleichstellung der Geschlechter

Feministische Wissenschaftler*innen haben nach ihrer Kritik an einem auf Erwerbsarbeit reduzierten Arbeitsbegriff das Konzept der »Care-Arbeit« in die theoretische Debatte um die Gleichstellung der Geschlechter vermehrt ab den 1980er Jahren eingebracht (für einen Überblick zur feministischen Diskussion über einen auf Erwerbsarbeit reduzierten Arbeitsbegriff siehe Gottschall 2018). Es geht dabei um Aktivitäten, die der Unterstützung anderer Menschen in der Bewältigung ihrer alltäglichen Aufgaben dienen (Knijn/Kremer 1997; Daly/Lewis 2000; Leira/Saraceno 2002; England 2005; Geissler/Pfau-Effinger 2005; Anttonen/Zechner 2011). Die familiale Care-Arbeit wird dabei als eine Form von Arbeit konzipiert, die informell und unbezahlt von den (zumeist weiblichen) Angehörigen für Kinder und pflegebedürftige ältere Menschen im privaten Haushalt erbracht wird. Der Verweis von Frauen auf die unbezahlte familiale Care-Arbeit gilt aus diesem Grund als eine wesentliche Grundlage für die gesellschaftliche Benachteiligung von Frauen in der Erwerbstätigkeit und in der Gesellschaft insgesamt (Lewis 1992; Orloff 1993; Walby 1997; Daly/Lewis 2000; Geissler 2002; Leira/Saraceno 2002; England 2005; Anttonen/Zechner 2011). Dem liegt das Argument zugrunde, dass Frauen dadurch, dass sie für die mütterliche Kinderbetreuung oder die Pflege von älteren Familienangehörigen ihre Beteiligung an der formellen Erwerbstätigkeit reduzieren oder ganz aufgeben, finanziell von der (männlichen) Versorgerehe abhängig sind. Demgegenüber finanziert der Mann über seine volle Beteiligung an der bezahlten öffentlichen Erwerbsarbeit und auf der Basis seines daraus erzielten Einkommens seine eigene Reproduktion und die seiner Familie.

Der elterlichen Kinderbetreuung und familialen Pflege wird die extrafamiliale Care-Arbeit gegenübergestellt. Diese beruht auf bezahlter Erwerbstätigkeit im formellen Beschäftigungssystem, also in der öffentlichen Sphäre, wo sie als soziale Dienstleistung und teilweise auch auf Basis einer Professionalisierung von angestellten – und zumeist weiblichen – Erwerbstätigen ausgeführt wird (Anttonen/Sipilä 2005; England 2005; Burau u. a.

2007; Knijn/Verhagen 2007; Lyon/Glucksmann 2008). Dabei ist mit der Integration von Frauen in die Erwerbsarbeit die Gleichstellung der Geschlechter noch keineswegs erreicht, denn im formellen Erwerbssystem setzt sich die gesellschaftliche Abwertung von Care-Arbeit fort: Die Beschäftigung im Sektor der sozialen Dienstleistungen, in dem diese angesiedelt ist, ist mit einer relativ niedrigen Entlohnung, einem Mangel an Aufstiegswegen und einem relativ hohen Anteil an atypischer Beschäftigung verbunden (Gottschall 2018; Theobald/Luppi 2018; Pfau-Effinger/Reimer 2019). Dass ein erheblicher Anteil der Frauen in den sozialen Dienstleistungen tätig ist, während Männer eher in den gut bezahlten Bereichen der Industrie und industrienahen Dienstleistungen arbeiten, trägt, wie Schäfer und Gottschall (2015) zeigen, dazu bei, dass die Geschlechterdifferenz in den Einkommen in einer Reihe europäischer Länder nach wie vor relativ hoch ist. Es gibt also auch innerhalb der Erwerbsarbeit einen erheblichen Bedarf, die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern. Unabhängig davon gilt aber im Sinne erwerbszentrierter Ansätze die volle Beteiligung von Frauen an der Erwerbsarbeit als eine wesentliche Voraussetzung für die Gleichstellung der Geschlechter.

3. Theoretische Ansätze zur Bedeutung der Politiken zur extra-familialen Care-Arbeit für die Gleichstellung der Geschlechter

Den wohlfahrtsstaatlichen Politiken zur Förderung von öffentlich finanzierter extra-familialer Kinderbetreuung und Pflege kommt der feministischen Diskussion zufolge eine zentrale Rolle für die Verwirklichung der Idee der Gleichstellung der Geschlechter zu (Lister 1994; McLaughlin/Glendinning 1994; Lewis 2001; Leitner 2003; Morgan/Zippel 2003; Saraceno/Keck 2011). Die Wirkung beruht demnach darauf, dass die Förderung der extra-familialen Kinderbetreuung und Pflege die Frauen aus ihrer traditionellen Zuständigkeit für die unbezahlte informelle familiale Care-Arbeit befreit, die eine wesentliche Grundlage ihrer Marginalisierung in der Gesellschaft und im Erwerbssystem bildet, und ihnen den Weg in die volle, kontinuierliche Erwerbstätigkeit öffnet. Diesem »Dual Breadwinner/State Care«-Konzept liegt dabei die Idee zugrunde, dass die Gleichstellung der Geschlechter im Wesentlichen auf der Basis hergestellt werden kann, dass

Frauen ebenso wie bisher die Männer in vollem Umfang an der Erwerbsarbeit partizipieren und dass der Wohlfahrtsstaat die Finanzierung der extrafamilialen Kinderbetreuung und Pflege übernimmt (Crompton 1999; Lewis 2001; Pfau-Effinger 2004).

Für die international vergleichende Analyse dieser Politiken wurde in der feministischen Diskussion zum Zusammenhang von wohlfahrtsstaatlichen Politiken und der Gleichstellung der Geschlechter das Konzept der De-Familialisierung eingeführt (Lister 1994; McLaughlin/Glendinning 1994). Nach Leitner (2003: 365 ff., 2013: 21 f.) bezieht sich das Konzept der De-Familialisierung auf wohlfahrtsstaatliche Politiken, die die Verlagerung der Kinderbetreuung und Pflege auf extra-familiale Organisationen fördern und demnach eine wesentliche Grundlage der Gleichstellung im Geschlechterverhältnis bilden können (siehe auch Leitner/Lessenich 2007; Kröger 2011; Saraceno/Keck 2011; Lohmann/Zagel 2016). Über die Beiträge von Esping-Andersen (1999) fand das Konzept der De-Familialisierung Eingang in die allgemeine Theoriediskussion in der internationalen Wohlfahrtsstaatsforschung.

Dabei werden im Wesentlichen zwei kausale Mechanismen angeführt, auf deren Grundlage die De-Familialisierung der Care-Arbeit zur Gleichstellung beitragen kann:

- Sie fördert die Gleichstellung im Hinblick auf die finanzielle Autonomie von Frauen: Durch die Freistellung von Frauen aus den traditionellen Aufgaben der elterlichen Kinderbetreuung und familialen Pflege und ihrer vollen Beteiligung an der Erwerbsarbeit ist es ihnen möglich, ein eigenes Erwerbseinkommen zu erzielen, auf dessen Basis sie finanzielle Unabhängigkeit erreichen können (Lister 1994; Esping-Andersen 1999; Leitner 2003; Bambra 2004).
- Sie fördert die Gleichstellung im Hinblick auf die Möglichkeiten zur sozialen Teilhabe: Frauen können dadurch, dass sie sich in die Erwerbsarbeit integrieren, an den sozialen Rechten und Möglichkeiten zur sozialen Integration partizipieren, die die Erwerbsarbeit bietet (O'Connor 1993; Kröger 2011; Frericks u. a. 2014).

Politiken, die die elterliche Kinderbetreuung und die familiale Pflege fördern und finanziell unterstützen, werden in dem Zusammenhang oft als hinderlich für die Realisierung der Gleichstellung der Geschlechter angesehen. Sie können, so das Argument einiger Vertreter*innen erwerbszentrierter Gleichstellungskonzepte, Fehlanreize setzen, die Frauen zur Unterbrechung

ihrer bezahlten Erwerbsarbeit verleiten und damit zu finanziellen Einbußen, Einschnitten in der sozialen Sicherung und zur Verminderung der Karrierechancen betreuender Eltern und pflegender Familienangehöriger führen (Morgan/Zippel 2003; Akgunduz/Plantenga 2013).

Ansätze, die die Gleichstellung der Geschlechter einseitig in Verbindung mit der politischen Freisetzung aus familialen (Care-)Abhängigkeiten und der »Kommodifizierung« von Frauen in Erwerbsarbeit setzen, sind allerdings nicht unproblematisch (Leitner u. a. 2004; Lewis/Giullari 2005; Ostner 2008; Kröger 2011; Jenson 2015). Mit dem Fokus auf Erwerbsarbeit ignoriert dieser Ansatz die Bedeutung der familialen Care-Arbeit für die Gleichstellung (Saxonberg 2013; Ciccia/Bleijenbergh 2014; Gottschall 2019). Dabei läuft der Ansatz ebenfalls Gefahr, die gesellschaftliche Abwertung und mangelnde öffentliche Anerkennung von familialer Care-Arbeit zu reproduzieren, die einen wesentlichen Ausgangspunkt der feministischen Kritik an der geschlechterspezifischen Arbeitsteilung darstellt (siehe auch Fraser 1994). Zudem ist die Gleichstellung mit der vollen Integration von Frauen in die Erwerbsarbeit noch nicht per se erreicht. Denn die Erwerbsarbeit ist durch eine geschlechtsspezifische Arbeitsmarktspaltung und durch einen Gender-Gap in den Einkommen geprägt. Dieser beruht unter anderem darauf, dass Frauen vorwiegend im Bereich der sozialen Dienstleistungen beschäftigt sind, der mit einer relativ niedrigen Entlohnung, einem Mangel an Aufstiegswegen und einem relativ hohen Anteil an atypischer Beschäftigung verbunden ist (Gilbert 2002; Gornick/Meyers 2008; Gottschall/Schröder 2013; Rubery 2015; Gottschall 2018; Theobald/Luppi 2018; Pfau-Effinger/Reimer 2019).

Die produktivistische Perspektive verkennt auch, dass faktisch nach wie vor ein erheblicher Anteil der Kinderbetreuung und Pflege von Frauen im Rahmen der Familie erbracht wird (European Commission 2014: 18; Spasova u. a. 2018: 30). Ein wesentlicher Grund dafür könnte dabei im Mangel an öffentlichen Angeboten zur extra-familialen Kinderbetreuung und Pflege liegen. Frauen sind dadurch auch stärker als Männer den mit der familialen Care-Arbeit verknüpften sozialen Risiken ausgesetzt und haben aufgrund der Care-Arbeit auch geringere Chancen als Männer, Arbeitsplätze im Normalarbeitsverhältnis zu finden und Zugang zu den beruflichen Aufstiegsleitern zu erhalten (Misra u. a. 2011; Akgunduz/Plantenga 2013; Gottschall 2018; Grunow u. a. 2018). Die (vollzeitige oder teilzeitige) Übernahme der elterlichen Kinderbetreuung in den ersten Jahren nach der Geburt eines Kindes wie auch die Pflege eines älteren Menschen durch

Familienangehörige sind aber oft auch kulturell begründet. Denn in Teilen der Bevölkerung europäischer Länder gilt die familiale Care-Arbeit noch immer als die »beste« Form der Care-Arbeit (Eichler/Pfau-Effinger 2009; Pfau-Effinger/Euler 2014). Dementsprechend drückt sich in der Übernahme familialer Care-Arbeit zum Teil auch der Wunsch der Mütter/Eltern oder der zumeist weiblichen Familienangehörigen älterer Menschen aus, ihre Kinder oder älteren Angehörigen aufgrund ihrer Orientierung an kulturellen Werten zur Familiensolidarität, zur »guten Kindheit« oder zum »guten Altern« zeitweise zu betreuen oder zu pflegen. Das gilt auch für einige Gesellschaften, deren Wohlfahrtsstaaten eine generöse Infrastruktur zur öffentlichen extra-familialen Kinderbetreuung und Pflege anbieten. So ist es möglich, dass einige Teile der Bevölkerung die elterliche Kinderbetreuung oder familiale Pflege selbst dann wählen, wenn dies mit erheblichen sozialen Risiken und Arbeitsmarktrisiken verbunden ist, und auch dann, wenn eine gute öffentliche Infrastruktur zur Kinderbetreuung und Pflege vorhanden ist. Die Ergebnisse international vergleichender Analysen deuten darauf hin, dass kulturelle Differenzen zwischen Gesellschaften stärker zur Erklärung internationaler Differenzen im Anteil derjenigen, die elterliche Kinderbetreuung und familiale Pflege durchführen, beitragen als Familien- und Pflegepolitiken (Chou u. a. 2017; Jensen u. a. 2017).

4. Theoretische Ansätze zur Bedeutung der Politiken zur familialen Care-Arbeit für die Gleichstellung der Geschlechter

Angesichts der Kritik an dem erwerbszentrierten Ansatz zur Gleichstellung stellt sich die Frage, inwieweit auch die politische Förderung der familialen Care-Arbeit Ansatzpunkte für eine Entwicklung zur Geschlechtergleichstellung bieten kann, wie im Folgenden diskutiert wird.

4.1 Die politische Förderung der familialen Care-Arbeit

Eine Strömung in der älteren feministischen Theoriediskussion sah einen geeigneten Weg zur Gleichstellung der Geschlechter darin, dass »Löhne« für die Hausarbeit gezahlt werden (Dalla Costa/James 1972; Land 1980;

Leira/Saraceno 2002). Damit war allerdings nicht die Idee einer Gleichstellung der Care-Arbeit mit der Erwerbsarbeit verbunden, sondern primär eine differenzfeministische Argumentation einer (finanziellen) Aufwertung von Care-Arbeit (siehe Fraser 1994; Ciccia/Bleijenbergh 2014). Knijn und Kremer (1997: 332) gingen darüber hinaus, indem sie von einem »sozialen Recht auf Zeit für Pflege« im Zusammenhang mit der familialen Care-Arbeit sprachen. Ihrer Argumentation zufolge könnten Wohlfahrtsstaaten die Bedingungen der Care-Arbeit verbessern, wenn sie Zeit und Geld für die überwiegend weiblichen pflegenden Familienmitglieder bereitstellten. Theoretisch gibt es verschiedene Ansatzpunkte dafür, die Care-Arbeit in diesem Sinn politisch auf der Basis öffentlicher Mittel zu fördern. Dabei lassen sich Instrumente, die eine finanzielle Unterstützung für familiale Care-Arbeit auf der Basis öffentlicher Mittel bereitstellen (Ungerson 1997; Bettio/Plantenga 2004; Ungerson/Yeandle 2007; Rummery 2009; Da Roit u. a. 2016) und Ansätze, die eine bezahlte Freistellung von Erwerbstätigen für die Wahrnehmung von familialer Care-Arbeit vorsehen (zum Beispiel Knijn/Kremer 1997; Misra u. a. 2011; Akgunduz/Plantenga 2013; Reimer 2019), unterscheiden.

In der feministischen Theoriediskussion werden mehrere Voraussetzungen genannt, die erfüllt sein müssen, damit die politische Förderung familialer Care-Arbeit zur Reduzierung von Ungleichheit im Geschlechterverhältnis beitragen kann: Eine Voraussetzung ist, dass Eltern und Familienangehörige frei entscheiden können, ob sie die Betreuung oder Pflege selbst übernehmen. Dies ist dann möglich, wenn der jeweilige Wohlfahrtsstaat auch über eine großzügige Politik gegenüber der extra-familialen Kinderbetreuung und Pflege verfügt (Leitner 2003; Saraceno/Keck 2011). Eine weitere Voraussetzung ist demnach, dass die Politik es Frauen ermöglicht, die familiale Care-Arbeit auf der Basis eines existenzsichernden Einkommens durchzuführen (Orloff 1993). Wäre der Umfang der verfügbaren öffentlichen Leistungen eher gering, wäre das Risiko hingegen hoch, dass die staatliche Förderung der familialen Betreuung und Pflege eher zur Verfestigung von innerfamilialer finanzieller Abhängigkeit beitragen würde (Leitner u. a. 2004; Daly 2011). Es wurde auch argumentiert, dass eine weitere wichtige Voraussetzung darin liegt, dass Eltern oder pflegende Angehörige, die aufgrund ihrer familialen Care-Arbeit eine öffentliche finanzielle Unterstützung erhalten können, jeweils ein individuelles soziales Recht auf die Unterstützungsleistungen haben sollten, damit deren direkte Auszahlung an sie auch gewährleistet ist (Knijn/Kremer 1997; Geissler/Pfau-Effinger

2005; Da Roit u. a. 2016; Eggers u. a. 2020). Soweit es um die vorübergehende Freistellung von Erwerbstätigen im Rahmen des bestehenden Arbeitsverhältnisses geht, wurde argumentiert, dass die Freistellung bis zu einem Jahr tendenziell mit Zielen der Gleichstellung vereinbar sei, da sie die Arbeitsmarktanbindung von Frauen fördere. Demgegenüber wird eine längere Dauer der bezahlten Freistellung eher als hinderlich für die Arbeitsmarktintegration von Frauen und damit für die Gleichstellung in der Erwerbstätigkeit eingeschätzt, da sie zu einer Aussteuerung aus den Karrierewegen führen könnte, welche einen hohen Grad an Beschäftigungskontinuität voraussetzen (Morgan/Zippel 2003; Datta Gupta u. a. 2008; Ray u. a. 2010; Akgunduz/Plantenga 2013). Im Fall der familialen Pflege älterer Angehöriger ist dies allerdings nur schwer umsetzbar, da der Zeitraum der Pflege oft schwieriger einzugrenzen ist. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Freistellung aus der Erwerbsarbeit generell nur den Teil der pflegenden Angehörigen betrifft, der noch im erwerbsfähigen Alter ist. In Deutschland trifft dies auf etwa zwei Drittel der pflegenden Angehörigen zu, wobei mehr als die Hälfte (64 Prozent) von ihnen neben der Care-Arbeit auch eine Erwerbsarbeit ausübt (Schneekloth u. a. 2017).

4.2 Die politische Förderung der gleichberechtigten Aufteilung der familialen Care-Arbeit

Eine Gleichstellung im Geschlechterverhältnis, welche die familiale Care-Arbeit berücksichtigt, ließe sich theoretisch auch dadurch erreichen, dass Frauen und Männer ihre Erwerbsarbeit zu gleichen Anteilen reduzieren und sich die familiale Care-Arbeit gleichberechtigt aufteilen (»Dual Breadwinner/Dual Carer«-Konzept) (Fraser 1994; Crompton 1999; Pfau-Effinger 2004; Gornick/Meyers 2008, Rubery 2015). Dies hätte den Vorteil, dass es nicht länger vor allem die Frauen wären, die die Benachteiligungen in Kauf nehmen müssten, die mit der familialen Care-Arbeit im Vergleich zur Erwerbsarbeit verbunden sind, sondern dass beide Geschlechter diese teilen. Dahinter steht die Idee, dass die Bedeutung der Schlechterstellung der familialen Care-Arbeit gegenüber der Erwerbsarbeit dadurch, dass sie von Frauen und Männern zu gleichen Anteilen geteilt wird, quasi neutralisiert würde.

Tendenziell wird dieses Konzept der Gleichstellung primär durch Politiken unterstützt, die die Beteiligung von Vätern an der Elternzeit fördern.

Die Frage, wie die Politik das Verhalten von Männern beeinflussen kann, damit sie sich zu gleichen Anteilen an der Elternzeit beteiligen, wurde in der soziologischen Geschlechterforschung vielfach diskutiert, und es gibt eine Reihe von Studien zu dieser Frage (Ray u. a. 2010; Haas/Rostgaard 2011; Eydal/Rostgaard 2014; Castro-Garcia/Pazos-Moran 2016; Reimer 2019). Als ein geeigneter Ansatzpunkt dafür, das Verhalten von Vätern gegenüber der bezahlten Elternzeit zu beeinflussen, gelten vor allem Programme zur Elternzeit, die so großzügig ausgestaltet sind, dass sie Männern finanzielle Anreize dafür bieten, nach der Geburt eines Kindes an der Betreuung ihrer eigenen Kinder zu partizipieren. Die Grenze derartiger Politikansätze wird darin gesehen, dass sie sich nur auf einen relativ kurzen Zeitabschnitt im Leben von Familien mit kleinen Kindern beziehen.

Unserem Argument zufolge beruht dieser Gleichstellungsansatz aber auf problematischen Voraussetzungen. Die Frage, ob die egalitäre Aufteilung der Care-Arbeit im familialen Kontext auch realisiert wird, wird in diesem Ansatz zur Gleichstellung davon abhängig gemacht, ob es mit sozialpolitischen Maßnahmen gelingt, Männer dazu zu motivieren, sich etwa zu gleichen Anteilen wie Frauen an der familialen Care-Arbeit zu beteiligen. Dem steht entgegen, dass die Möglichkeiten für eine grundsätzliche Verhaltensänderung von Männern, welche die Voraussetzung für die Realisierung dieses Typs der Gleichstellung bildet, angesichts verfestigter Strukturen im Geschlechterverhältnis in vielen postindustriellen Gesellschaften sehr begrenzt sind. Dies betrifft vor allem die Unternehmenskultur, die insbesondere in männlich geprägten Beschäftigungsbereichen noch immer zumeist auf der kontinuierlichen und zeitlich umfassenden Verfügbarkeit der Arbeitskräfte beruht, und kulturelle Werte, in denen Männern noch immer zum Teil die Rolle der Familienernährer zugeschrieben wird (Budig u. a. 2012; Grunow u. a. 2018; Gottschall 2019; Reimer 2019). Solange es weiterhin vor allem die Frauen sind, die die familiale Care-Arbeit übernehmen, lässt sich eine Gleichstellung nach diesem Konzept nicht erreichen. In demokratisch verfassten Dienstleistungsgesellschaften wäre es nicht möglich, ein bestimmtes Verhalten der (männlichen) Sozialbürger*innen gegenüber der familialen Care-Arbeit zu erzwingen. Dies ist vermutlich einer der Gründe, warum sich der Schwerpunkt der theoretischen Diskussion und Analyse tendenziell auf eine kurzzeitige Beteiligung von Vätern an Elternzeit- und Elterngeldmaßnahmen beschränkt. Weder eine längere Elternzeit für beide Elternteile noch die Kombination von Teilzeitbeschäftigung und

familialer Kinderbetreuung für beide Eltern noch entsprechende Regelungen für die Beteiligung von Männern an der Pflege älterer Menschen bilden einen nennenswerten Schwerpunkt der Diskussion zu den Gleichstellungszielen und zum Weg zu ihrer Erreichung.

5. Vorschlag zu einem weiterführenden Theorieansatz zur politischen Förderung eines »Flexible Worker-Carer«-Modells

5.1 Ausgangsidee des Ansatzes

In diesem Teil stellen wir einen weiterführenden theoretischen Ansatz vor, der das bestehende Set an Ansätzen zur Gleichstellung sinnvoll ergänzt, indem er die Frage adressiert, wie die familiale Care-Arbeit in die Gleichstellungspolitiken einbezogen werden kann. Dabei wird die traditionelle theoretische Trennung zwischen der »Erwerbsarbeit« als einer Form der bezahlten formellen Arbeit, auf deren Grundlage das Einkommen erzielt wird, und der »familialen Care-Arbeit«, die als unbezahlt und informell gilt, aufgelöst, indem die institutionelle und vertragliche Ausgestaltung der familialen Care-Arbeit an die der formellen Erwerbsarbeit angeglichen wird. Dieser theoretische Ansatz soll dem Rechnung tragen, dass die familiale Care-Arbeit durch ihren unbezahlten und informellen Charakter und durch ihre fehlende gesellschaftliche Anerkennung als eine Form von Arbeit eine wesentliche Grundlage für die Ungleichheit im Geschlechterverhältnis bildet, da traditionell im Wesentlichen Frauen für sie als zuständig gelten.

Das »Flexible Worker-Carer«-Modell beruht auf der Idee, dass durch die Gleichsetzung familialer Care-Arbeit mit formaler Erwerbsarbeit ein erheblicher Anteil der spezifischen sozialen Risiken entfallen würde, die an die familiale Care-Arbeit geknüpft sind. Deshalb würde die Übernahme von Care-Arbeit auch ihre besondere Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern weitgehend verlieren. Es wäre zudem für die Erreichung des Ziels der Gleichstellung der Geschlechter auch nicht wesentlich, ob Frauen und Männer die familiale Care-Arbeit zu gleichen Anteilen durchführen; in dieser Hinsicht ist der Ansatz flexibel angelegt.

Für die Umsetzung eignen sich zwei verschiedene Instrumente der wohlfahrtsstaatlichen Politik:

- Die staatlich unterstützte Gleichstellung der familialen Kinderbetreuung und Pflege mit einer voll abgesicherten Tätigkeit, die der formalen Erwerbsarbeit gleichgestellt ist,
- staatliche Programme zur Freistellung von Erwerbstätigen zur elterlichen Kinderbetreuung und familialen Pflege auf der Basis einer generösen öffentlichen Finanzierung.

Dabei würden verschiedene Personengruppen jeweils in unterschiedlicher Weise von den beiden Instrumenten profitieren, weshalb es sinnvoll wäre, den Eltern und pflegenden Familienangehörigen eine Wahlmöglichkeit zwischen den beiden Instrumenten zu lassen. So ließe sich auch verhindern, dass bestimmte Gruppen von Angehörigen (zum Beispiel Personen, die nicht auf dem Arbeitsmarkt aktiv sind) kategorisch von der wohlfahrtsstaatlichen Unterstützung ihrer familialen Care-Arbeit ausgeschlossen würden.

Ausgestaltung der familialen Care-Arbeit als eine Form der Erwerbsarbeit: In diesem Fall würde die Tätigkeit der Pflege für ein anderes Mitglied der Familie im Rahmen der elterlichen Kinderbetreuung oder familialen Pflege grundlegend beibehalten, diese familiale Tätigkeit würde aber als eine Form von Arbeit anerkannt und als Erwerbsarbeit ausgestaltet. Das würde bedeuten, dass sie auf der Basis eines Arbeitsvertrags durchgeführt würde, der den tariflichen und arbeitsrechtlichen Bedingungen von voll abgesicherten Arbeitsverhältnissen in der Erwerbsarbeit entspricht. Den Maßstab müsste die Care-Tätigkeit selbst darstellen; dabei könnte die Bezahlung etwa an der Bezahlung für professionelle Pflegekräfte bemessen werden.

Ausgestaltung der familialen Care-Arbeit als eine Freistellung von der Erwerbsarbeit: Diese Variante des Ansatzes beruht darauf, dass erwerbstätige Eltern und pflegende Familienangehörige die familiale Care-Arbeit temporär mithilfe einer voll bezahlten Freistellung im Rahmen ihres Beschäftigungsverhältnisses ausüben können. Dabei wird ihr Erwerbseinkommen auf der Basis öffentlicher Mittel in voller Höhe weitergezahlt und das bestehende Beschäftigungsverhältnis bleibt erhalten. Anders als im Fall der Formalisierung der familialen Care-Arbeit wäre hier gesichert, dass Eltern und pflegende Familienangehörige keinerlei Einbußen in der Höhe ihres Einkommens in Kauf nehmen müssten, wenn sie für die familiale Care-Arbeit ihre Arbeitszeit reduzieren oder in ihrer Erwerbsarbeit pausieren.

In beiden Fällen behandelt der Wohlfahrtsstaat die Zeit, in der Eltern ihre Kinder betreuen oder Familienmitglieder ihre Angehörigen pflegen, als voll bezahlte und abgesicherte Erwerbsarbeit. Im ersten Fall wird die familiale Care-Arbeit direkt in einem Erwerbsarbeitsverhältnis durchgeführt, im zweiten Fall beruht sie auf freier Zeit für die familiale Care-Arbeit im Rahmen des Fortbestehens des bisherigen Erwerbsarbeitsverhältnisses. Auf dieser Grundlage ist es generell möglich, dass diejenigen Erwerbstätigen, die temporär familiale Care-Arbeit ausüben, diese ohne finanzielle Abstriche übernehmen können. Die Sozialbürger*innen könnten in Zeiten, in denen sie die familiale Care-Arbeit übernehmen möchten, diese jeweils individuell flexibel mit ihrer Erwerbsarbeit kombinieren, ohne dadurch größere Abstriche in ihren Einkommen und im Hinblick auf die Anerkennung ihrer Arbeit in Kauf nehmen zu müssen. Die Gleichstellung im Geschlechterverhältnis hinsichtlich der finanziellen Absicherung und Anerkennung wäre also auch beim Einsatz dieses politischen Instruments nicht wesentlich davon abhängig, dass Männer sich zu gleichen Anteilen wie Frauen an der familialen Care-Arbeit beteiligen.

Die Einbindung von bezahlter familialer Care-Arbeit in die Förderung der Gleichstellung im Geschlechterverhältnis setzt in beiden Fällen voraus, dass es Eltern und Familienangehörigen von pflegebedürftigen Menschen auch möglich ist, die familiale Pflege nicht wahrzunehmen und ihren Erwerbsinteressen nachzugehen. Diese Wahlmöglichkeit besteht nur, wenn der Wohlfahrtsstaat umfassende soziale Rechte und Infrastrukturen für die extra-familiale Betreuung anbietet (Leitner 2003; Frericks u. a. 2014; Eggers u. a. 2020).

Es gibt weitere Grenzen des dargestellten Ansatzes hinsichtlich des möglichen Beitrags zur politischen Förderung der Geschlechtergleichstellung. Diese liegen bei den Politiken zur Ausgestaltung der familialen Care-Arbeit als eine Form der Erwerbsarbeit vor allem darin, dass der durchschnittliche Verdienst professioneller Pflegekräfte im Vergleich zu anderen Sektoren relativ gering ist (Fraser 1994; England 2005; Gottschall 2018). Erwerbstätige, die in Sektoren und Berufen mit höherem Verdienst arbeiten, müssten somit Einbußen in ihrem Einkommen akzeptieren. Demgegenüber würden Erwerbstätige, deren Einkommen vor der Übernahme der familialen Care-Arbeit eher auf demselben Niveau oder darunter lag, keine grundsätzlichen Einkommenseinbußen erfahren. Eine wesentliche Begrenzung des Beitrags der voll bezahlten Freistellung zur Gleichstellung der Geschlechter liegt demgegenüber darin, dass mit der Dauer der Freistellung das Risiko steigt,

dass diejenigen, die die familiale Care-Arbeit vorübergehend ausüben, bei ihrer Rückkehr in die Beschäftigung berufliche Nachteile im Hinblick auf das Erwerbseinkommen und die beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten erfahren.

5.2 Konkrete Politiken auf der Grundlage des »Flexible Worker-Carer«-Modells – Fallstudien für Dänemark und Norwegen

Tatsächlich wurde der Charakter der familialen Care-Arbeit in den letzten Jahrzehnten durch wohlfahrtsstaatliche Politiken grundlegend verändert. Es wurden Elemente der öffentlichen Bezahlung und sozialen Absicherung eingeführt, durch die größere Teile der familialen Care-Arbeit eine »Semi-Formalisierung« (Geissler/Pfau-Effinger 2005) und teilweise auch eine Formalisierung erfuhren, obwohl sie dabei nach wie vor durch Eltern oder Familienangehörige durchgeführt wird (Frericks u. a. 2014; Eggers u. a. 2020). Zudem wurden auch öffentliche Programme zur bezahlten Freistellung von Erwerbstätigen für die familiale Pflege eingeführt. Im Folgenden stellen wir zwei Fallstudien vor, die jeweils ein Beispiel für jede der beiden genannten Varianten einer Politik darstellt, in der die familiale Care-Arbeit derart ausgestaltet ist, dass sie potenziell ohne eine substanzielle Benachteiligung von Familienangehörigen durchgeführt werden kann. Entsprechende Politiken, welche die Gleichstellung der Geschlechter umfassend fördern, finden sich vor allem in den nordeuropäischen Wohlfahrtsstaaten, die nach dem Muster des »Sozialdemokratischen Wohlfahrtsregimes« im Sinne von Esping-Andersen (1999) angelegt sind (Gornick/Meyers 2008; Anttonen u. a. 2012). Die erste Fallstudie betrifft die Ausgestaltung der Regelungen zur familialen Pflege älterer Angehöriger in Dänemark auf Basis der Förderung formalisierter familialer Care-Arbeit, während es in der zweiten Fallstudie um die Elternzeitregelungen zur bezahlten Freistellung durch einen vollen Lohnersatz in Norwegen geht.

Gleichstellung der familialen Care-Arbeit mit einer voll abgesicherten Tätigkeit in der formalen Erwerbsarbeit – das Beispiel der Pflegepolitik in Dänemark

Der dänische Wohlfahrtsstaat bietet ein Beispiel für eine Care-Politik, die die pflegenden Familienangehörigen dadurch unterstützt, dass sie für ihre Pflegetätigkeit eine voll abgesicherte Stelle in der formellen Erwerbsarbeit

erhalten können. Die Fallstudie zu Dänemark wurde im Rahmen des DFG-Projekts FAMICAP an der Universität Hamburg erstellt (Frericks u. a. 2014; Eggers u. a. 2020). Der Zugang für Pflegebedürftige zu extra-familialen und familialen Pflegeleistungen ist im dänischen Wohlfahrtsstaat universell und niedrigschwellig; die notwendige Pflege wird in vollem Umfang öffentlich finanziert. Ältere Pflegebedürftige können Pflege durch einen professionellen extra-familialen Pflegeanbieter ihrer Wahl erhalten. Sie haben aber auch das Recht, sich für die Pflege durch Familienangehörige oder andere Personen aus ihrem näheren Umfeld zu entscheiden. Diese können hierfür ein Arbeitsverhältnis in einer formellen Beschäftigung (Vollzeit oder Teilzeit) mit der Kommune eingehen. Das System adressiert potenziell pflegende Familienmitglieder jeden Alters und ist nicht auf Personen im Erwerbsalter beschränkt (Kvist 2018). Die Aufgabe der Kommune ist es, die zu erbringenden Dienstleistungen festzulegen und sicherzustellen, dass die vereinbarten Pflegeleistungen erbracht werden. Sie ist auch dafür verantwortlich, im Falle einer Erkrankung der familialen Pflegeperson einen Ersatz zu organisieren. Die Kommune muss außerdem sicherstellen, dass der Arbeitsvertrag für pflegende Angehörige den allgemeinen Tarifniveaus, arbeitsrechtlichen und sozialen Rechten entspricht, die im Tarifvertrag für professionelle Pflegepersonen festgelegt sind. Die Lohnniveaus werden auf Grundlage von Tarifverträgen zwischen der Pflege- und Dienstleistungsgewerkschaft »Fag og Arbejde« und dem Verband der dänischen Gemeinden »Kommunernes Landsforening« festgelegt. Der Stundenlohn beträgt circa 20 Euro, während die wöchentliche Arbeitszeit sich nach dem Umfang der Hilfe richtet, auf die die ältere Person Anspruch hat. Dementsprechend ist das Gehalt gesetzlich auf 100 Prozent des Standardlohns von Pflegekräften in formellen öffentlichen Pflegediensten festgelegt. Pflegende Familienangehörige haben darüber hinaus einen Anspruch auf eine umfassende soziale und arbeitsrechtliche Sicherung, die Krankenversicherung, Arbeitslosengeld, Krankengeld, Urlaub, Rente, Arbeitsunfallversicherung und arbeitsrechtliche Sicherungen wie einen Kündigungsschutz sowie Streikrecht umfasst. Die Familienangehörigen sind demnach während der Übernahme der Pflege in einem Beschäftigungsverhältnis, das der professionellen Care-Arbeit im öffentlichen Sektor in jeder Hinsicht gleichgestellt ist. Auf dieser Basis führt die Übernahme der familialen Pflege in Dänemark zwar nicht für Erwerbstätige generell, aber doch für diejenigen aus besser bezahlten Bereichen zu einer Verschlechterung des Einkommens und der Arbeitsbedingungen. Eggers u. a. (2020) stufen indes die Generosität der

Pflegepolitik gegenüber der familialen Pflege älterer Personen im internationalen Vergleich dennoch als hoch ein. Soweit Daten zur Inanspruchnahme vorliegen, deuten diese aber darauf hin, dass diese Möglichkeit zur öffentlich finanzierten familialen Pflege trotz der hohen Anreize nur relativ wenig in Anspruch genommen wird. Wissenschaftler*innen führen als wesentlichen Grund dafür an, dass die familiale Pflege in der dänischen Bevölkerung keine besondere kulturelle Wertschätzung erhält (Frericks u. a. 2014).

Freistellung aus der Erwerbsarbeit bei öffentlich finanzierter Fortzahlung des vollen Erwerbseinkommens – das Beispiel der Politik zur Kinderbetreuung in Norwegen

Es gibt mehrere Wohlfahrtsstaaten, die zusätzlich zu umfassenden sozialen Rechten von Kindern auf eine ganztägige, öffentlich finanzierte Kinderbetreuung auch großzügige bezahlte Freistellungsmöglichkeiten für erwerbstätige Eltern nach der Geburt eines Kindes vorsehen. Auch hier handelt es sich vor allem um nordische Wohlfahrtsstaaten, die den sozialdemokratischen Typ des Wohlfahrtsregimes repräsentieren (Esping-Andersen 1999). Wir stellen hier als ein Beispiel dafür den norwegischen Wohlfahrtsstaat vor, da er unter bestimmten Bedingungen eine volle Fortzahlung des vorherigen Erwerbseinkommens leistet.

Der norwegische Wohlfahrtsstaat bietet Eltern das Recht auf vollzeitige extra-familiale Pflege für Kinder ab einem Jahr. Darüber hinaus gewährt er erwerbstätigen Eltern für die ersten drei Lebensjahre ihres neu geborenen Kindes generöse Regelungen zur bezahlten Freistellung aus der Erwerbsarbeit für die Kinderbetreuung, die aus allgemeinen Steuern ohne Arbeitgeberbeteiligung finanziert wird (Rostgaard 2014). Eltern können sich wahlweise für 49 Wochen Elterngeldbezug in Höhe von 100 Prozent des vorherigen Einkommens oder für 59 Wochen Elterngeldbezug auf der Basis von 80 Prozent des vorherigen Einkommens entscheiden. Die Obergrenze des Elterngeldes lag 2020 bei 9.212 Euro pro Monat. Wenn Arbeitnehmer*innen in Tarifverträge einbezogen sind, zahlen die Betriebe die Differenz zwischen den Löhnen und der Obergrenze (Bungum/Kvande 2020). Die Anspruchsberechtigung basiert auf einer Erwerbstätigkeit in mindestens sechs der letzten zehn Monate vor der Geburt des Kindes, in der die Elternteile jeweils mindestens die Hälfte der im Vergleich zum Vorjahr gezahlten Grundversicherungsleistungen erhalten haben (Grødem 2017). Nicht-erwerbstätige Frauen erhalten eine jährliche Pauschalzahlung

(7.893 Euro, 2020) pro Kind. Die Elternzeit teilt sich in 15 bzw. 19 Wochen für Mütter (Mutterquote) und 15 bzw. 19 Wochen für Väter (Väterquote) auf. Die verbleibenden 16 bzw. 18 Wochen sind ein Familienanspruch und können von beiden Elternteilen wahrgenommen werden. Nach den ersten sechs Wochen ist es darüber hinaus für einen oder beide Elternteile möglich, das Elterngeld ganz oder teilweise mit Teilzeitarbeit zu kombinieren (Bungum/Kvande 2020). Studien zur väterlichen Inanspruchnahme von Elternzeit zeigen, dass Väter erst mit der Einführung der Väterquote angefangen haben, in größerem Umfang von der Elternzeit Gebrauch zu machen (siehe auch Dahl u. a. 2014; Duvander u. a. 2020). Damit wird deutlich, dass die Gleichstellung der Bedingungen der familialen Care-Arbeit mit denen der formalen Erwerbsarbeit alleine keine ausreichenden Anreize für eine Realisierung des Gleichstellungsansatzes, der auf der gleichberechtigten Aufteilung der familialen Care-Arbeit zwischen Frauen und Männern beruht, bieten kann (Rostgaard/Eydal 2012).

Diskussion

Die Analyse der beiden Fälle zeigt, dass es Wohlfahrtsstaaten gibt, die die familiale Care-Arbeit so ausstatten, dass Eltern, die ihre Kinder selbst betreuen, oder Familienmitglieder, die Angehörige pflegen, dies auf der Basis eines voll bezahlten Arbeitsverhältnisses durchführen können. Dabei steht es den Familienmitgliedern in diesen Wohlfahrtsstaaten tatsächlich frei, ob sie die Kinderbetreuung oder Pflege übernehmen oder nicht, da diese Wohlfahrtsstaaten auch umfassende, vollständig oder weitgehend öffentlich finanzierte Dienstleistungen zur extra-familialen Pflege bieten. In der dänischen Fallstudie geht es darum, dass es möglich ist, die familiale Pflege im Rahmen einer formellen Erwerbstätigkeit im öffentlichen Sektor durchzuführen, die in jeder Hinsicht der Beschäftigung professioneller Pflegekräfte in dem Sektor entspricht. In der Fallstudie zur norwegischen Familienpolitik wird gezeigt, dass Eltern nach der Geburt eines Kindes eine Freistellungsregelung in Anspruch nehmen können, in deren Rahmen sie die Betreuung ihres eigenen Kindes auf Basis des Fortbestehens des bisherigen Arbeitsverhältnisses für circa ein Jahr ohne jegliche Abstriche in den Einkommens- und Arbeitsbedingungen durchführen können. In beiden Fällen bedeutet das, dass die familiale Care-Arbeit weitgehend unter den Bedingungen einer formellen Erwerbsarbeit erbracht wird und überwiegend

mit dieser gleichgestellt ist. Damit bildet sie nicht mehr per se eine wesentliche Grundlage für die Ungleichheit im Geschlechterverhältnis.

Dabei wurden allerdings auch die Grenzen solcher Ansätze verdeutlicht. Diese liegen im dänischen Fall darin, dass Erwerbstätige, die in Sektoren und Berufen arbeiten, in denen der Verdienst über dem der professionellen Pflegekräfte liegt, gewisse Einbußen in ihrem Einkommen akzeptieren müssen. Andererseits steht das Angebot, die Pflege im Rahmen einer öffentlichen Beschäftigung durchzuführen, aber auch denjenigen offen, die arbeitslos oder aus anderen Gründen nicht erwerbstätig sind, solange sie sich noch nicht im Altersruhestand befinden. Im norwegischen Fall zeigt sich, dass auch vergleichsweise starke finanzielle Anreize seitens der wohlfahrtsstaatlichen Politiken allein nicht automatisch zu einer gleichberechtigten Übernahme der elterlichen Kinderbetreuung führen.

6. Fazit

Vertreter*innen des erwerbszentrierten Ansatzes zur Gleichstellung argumentieren, dass die wohlfahrtsstaatliche Förderung von extra-familialer Kinderbetreuung und Pflege die Gleichstellung unterstützt, während das Ausbleiben dieser Förderung oder auch die wohlfahrtsstaatliche Förderung von familialer Kinderbetreuung und Pflege zur Persistenz bestehender Strukturen der Ungleichheit im Geschlechterverhältnis beitragen (Esping-Andersen 1999; Misra u. a. 2011). Der vorliegende Beitrag setzt sich kritisch mit dieser Annahme auseinander und argumentiert im Anschluss an einen bestimmten Strang der feministischen Diskussion, dass diese Perspektive die familiale Care-Arbeit zu sehr einseitig als ein Problem von Frauen behandelt und nur ihre Auslagerung aus der Sphäre der Familie in die Sphäre der Erwerbsarbeit als eine wesentliche Grundlage der Gleichstellung versteht (Ostner 2008; Jenson 2015). Er verweist darauf, dass es kulturelle, politische und strukturelle Gründe dafür geben kann, dass Eltern ihre Kinder selbst betreuen und Familienmitglieder ihre Angehörigen pflegen. Es wird aufgezeigt, dass der erwerbszentrierte Ansatz zur Gleichstellung problematisch ist und die bestehende Abwertung der familialen Care-Arbeit widerspiegelt.

Der Beitrag diskutiert weiter auch Ansätze, die auf der Aufwertung und Anerkennung der familialen Care-Arbeit beruhen und solche, die diese Maßnahmen auch als Ansatzpunkt zur Gleichstellung ansehen. Ein gängiger

Ansatz basiert dabei auf dem »Dual Breadwinner/Dual Carer«-Modell. Ihm liegt die Annahme zugrunde, dass die Gleichstellung darüber hergestellt werden kann, dass Frauen und Männer zu gleichen Anteilen in die Erwerbsarbeit integriert sind und an der familialen Care-Arbeit partizipieren. Dieser Ansatz bietet eine wichtige Grundlage dafür, die familiale Care-Arbeit in ein Gleichstellungskonzept einzubeziehen. Allerdings sind die Aussichten auf eine Realisierung des Ansatzes deutlich eingeschränkt, da er darauf beruht, dass Männer sich zu gleichen Anteilen an der familialen Care-Arbeit beteiligen. Dies stößt indes, wie gezeigt wurde, in Ländern, in denen noch stärker traditionelle Strukturen der geschlechtlichen Arbeitsteilung bestehen, auf einige grundsätzliche Schwierigkeiten.

Unser Beitrag stellt einen eigenen Theorieansatz zur Gleichstellung vor, der auf dem »Flexible Worker-Carer«-Modell beruht und die bestehenden Ansätze sinnvoll ergänzen kann. Dabei wird argumentiert, dass dieses Konzept mittels zwei verschiedener Politikansätze, der Gleichstellung der familialen Care-Arbeit mit voll abgesicherter formaler Erwerbsarbeit und der Freistellung aus der Erwerbsarbeit bei öffentlich finanzierter Fortzahlung des vollen Erwerbseinkommens, umgesetzt werden kann. Auf dieser Grundlage kann die familiale Care-Arbeit unter Bedingungen der formellen Erwerbsarbeit ausgeübt werden, sodass es theoretisch möglich ist, dass die familiale Care-Arbeit im Vergleich zur formellen Erwerbsarbeit nicht oder nur in relativ geringem Maße mit nachteiligen Einkommens- und Vertragsbedingungen verbunden ist. Die familiale Care-Arbeit mit der formellen Erwerbsarbeit gleichzustellen und sie so in die Gleichstellungsziele einzubeziehen, würde zudem auch eine Beteiligung von Männern zur Realisierung dieser Ziele nicht per se voraussetzen, allerdings generell die Attraktivität einer solchen Beteiligung erhöhen. Eine wesentliche Voraussetzung für die Einbindung von bezahlter familialer Care-Arbeit in die Förderung von Geschlechtergleichstellung ist jedoch, dass Eltern und pflegende Familienangehörige die Möglichkeit haben, die familiale Care-Arbeit nicht wahrzunehmen und ihren Erwerbsinteressen nachzugehen. Dies ist aber nur der Fall, wenn der Wohlfahrtsstaat umfassende soziale Rechte und Infrastruktur für die extra-familiale Betreuung bereitstellt. Anhand von zwei Fallstudien für den dänischen und norwegischen Wohlfahrtsstaat wurde gezeigt, wie dieser Ansatz umgesetzt werden kann. Dabei wurden auch Grenzen des vorgeschlagenen Ansatzes hinsichtlich seines möglichen Beitrags zur Geschlechtergleichstellung dargelegt. Diese liegen insbesondere darin, dass die Freistellung von Eltern und pflegenden Angehörigen für die

familiale Care-Arbeit zu einer Reduzierung ihrer finanziellen und beruflichen Chancen nach der Rückkehr in ihre Erwerbstätigkeit führen kann. Dies würde sich erst ändern, wenn sich die kulturellen Grundlagen des bestehenden Produktionsmodells so ändern würden, dass die Einkommens-, Karriere- und Anerkennungsmöglichkeiten nicht mehr im Wesentlichen an die kontinuierliche Vollzeitbeschäftigung geknüpft wären.

Literatur

Akgunduz, Yusuf Emre/Plantenga, Janneke (2013): Labour market effects of parental leave in Europe, *Cambridge Journal of Economics*, Jg. 37, H. 4, S. 845–862.

Anttonen, Anneli/Sipilä, Jorma (2005): Comparative approaches to social care – diversity in care production modes. In: Birgit Pfau-Effinger/Birgit Geissler (Hg.): *Care and social integration in European societies*, Bristol: Policy Press, S. 115–135.

Anttonen, Anneli/Zechner, Minna (2011): Theorizing care and care work. In: Birgit Pfau-Effinger/Tine Rostgaard (Hg.): *Care between work and welfare in European societies*, London: Palgrave Macmillan, S. 15–34.

Anttonen Anneli/Häikiö, Liisa/Stefánsson, Kolbeinn (Hg.) (2012): *Welfare state, universalism and diversity*. Cheltenham: Edward Elgar.

Bambra, Clare (2004): The worlds of welfare: illusory and gender blind? *Social Policy and Society,* Jg. 3, H. 3, S. 201–211.

Bettio, Francesca/Plantenga, Janneke (2004): Comparing care regimes in Europe, *Feminist Economist,* Jg. 10, H. 1, S. 85–113.

Bettio, Francesca/Verashchagina, Alina (2012): *Long-term care for the elderly. Provision and providers in 33 European countries*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.

Budig, Michelle J./Misra, Joya/Boeckmann, Irene (2012): The motherhood penalty in cross-national perspective, *Social Politics,* Jg. 19, H. 2, S. 163–193.

Bungum, Britta/Kvande, Elin (2020): Norway country note. In: Alison Koslowski/Sonja Blum/Ivana Dobrotić/Gayle Kaufman/Peter Moss (Hg.): *International review of leave policies and research 2020*. https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/country-reports/ (Zugriff 31. Januar 2021).

Burau, Viola/Theobald, Hildegard/Blank, Robert H. (2007): *Governing home care*. Cheltenham, Gloucestershire: Edward Elgar.

Castro-Garcia, Carmen/Pazos-Moran, Marie (2016): Parental leave policy and gender equality in Europe, *Feminist Economics*, Jg. 22, H. 3, S. 51–73.

Chou, Yueh-Ching/Pfau-Effinger, Birgit/Kröger, Teppo/Ranci, Costanzo (2017): Impact of care responsibilities on women's employment states, *European Societies,* Jg. 19, H. 2, S. 157–177.

Ciccia, Rosella/Bleijenbergh, Inge (2014): After the male breadwinner model? Childcare services and the division of labor in European countries, *Social Politics*, Jg. 21, H. 1, S. 50–79.

Crompton, Rosemary (Hg.) (1999): *Restructuring gender relations and employment: the decline of the male breadwinner*. Oxford: Oxford University Press.

Dahl, Gordon. B./Löken, Katrine V./Mogstad, Magne (2014): Peer effect in program participation, *American Economic Review*, Jg. 104, H. 7, S. 2049–2074.

Dalla Costa, Mariarosa/James, Selma (1972): *The power of women and the subversion of the community*. Bristol: Falling Wall Press.

Daly, Mary (2011): What adult worker model? A critical look at recent social policy reform in Europe from a gender and family perspective, *Social Politics,* Jg. 18, H. 1, S. 1–23.

Daly, Mary/Lewis, Jane (2000): The concept of social care and the analysis of contemporary welfare states, *The British Journal of Sociology*, Jg. 51, H. 2, S. 281–298.

Da Roit, Barbara/LeBihan, Blanche/Österle, August (2016): Cash-for-care benefits – An international perspective. In: Cristiano Gori/José-Luis Fernandez/Raphael Wittenberg (Hg.)*: Long-term care reforms in OECD countries*, Bristol: Policy Press, S. 143–167.

Datta Gupta, Nabanita/Smith, Nina/Verner, Mette (2008): Perspective article – The impact of Nordic countries' family friendly policies on employment, wages and children, *Review of the Economics of the Household*, Jg. 6, H. 1, S. 65–89.

Duvander, Ann-Zofie/Lappegard, Trude/Johansson, Mats (2020): Impact of a reform towards shared parental leave on continued fertility in Norway and Sweden, *Population Research and Policy Review,* Jg. 39, S. 1205–1229.

Eggers, Thurid/Grages, Christopher/Pfau-Effinger, Birgit/Och, Ralf (2020): Reconceptualising the relationship between de-familialisation and familialisation and the implications for gender equality – the case of long-term care policies for older people, *Ageing & Society*, Jg. 40, H. 4, S. 869–895.

Eichler, Melanie/Pfau-Effinger, Birgit (2009): The »consumer principle« in the care of elderly people: free choice and actual choice in the German welfare state, *Social Policy & Administration*, Jg. 43, H. 6, S. 617–633.

England, Paula (2005): Theories of care, *Annual Review of Sociology*, Jg. 31, S. 381–399.

Esping-Andersen, Gøsta (1999): *Social foundations of postindustrial economies*. New York: Oxford University Press.

Esping-Andersen, Gøsta/Gallie, Duncan/Hemerijck, Anton/Myles, John (Hg.) (2002): *Why we need a new welfare state*. Oxford: Oxford University Press.

European Commission (2014): *Adequate social protection for long-term care needs in an ageing society*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Eydal, Gudny B./Rostgaard, Tine (Hg.) (2014): *Fatherhood in the Nordic welfare states – Comparing care policies and practice*. Bristol: Policy Press.

Fraser, Nancy (1994): After the family wage. Gender equity and the welfare state, *Political Theory,* Jg. 22, H. 4, S. 591–618.

Frericks, Patricia/Jensen; Per H./Pfau-Effinger, Birgit (2014): Social rights and employment rights related to family care – Family care regimes in Europe, *Journal of Aging Studies*, Jg. 29, S. 66–77.

Geissler, Birgit (2002): Die (Un-)Abhängigkeit in der Ehe und das Bürgerrecht auf Care. In: Karin Gottschall/Birgit Pfau-Effinger (Hg.): *Zukunft der Arbeit und Geschlecht*, Wiesbaden: Springer, S. 183–206.

Geissler, Birgit/Pfau-Effinger, Birgit (2005): Change in European care arrangements. In: Birgit Pfau-Effinger/Birgit Geissler (Hg.): *Care and social integration in European societies*, Bristol: Policy Press, S. 3–19.

Gilbert, Neil (2002): *A mother's work: how feminism, the market, and policy shape family life.* Yale: Yale University Press.

Gornick, Janet C./Meyers, Marcia K. (2008): Creating gender egalitarian societies: An agenda for reform, *Politics & Society,* Jg. 36, H. 3, S. 313–349.

Gottschall, Karin (2018): Arbeit, Beschäftigung und Arbeitsmarkt aus der Genderperspektive. In: Fritz Böhle/G. Günter Voß/Günther Wachtler (Hg.): *Handbuch Arbeitssoziologie. Akteure und Institutionen*, Bd. 2, Wiesbaden: Springer VS, S. 361–395.

Gottschall, Karin (2019): Gender und Sozialpolitik. In: Herbert Obinger/Manfred G. Schmidt (Hg.): *Handbuch Sozialpolitik*, Wiesbaden: Springer, S. 473–491.

Gottschall, Karin/Schröder, Tim (2013): »Familienlohn« – Zur Entwicklung einer wirkmächtigen Normierung geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung, *WSI-Mitteilungen*, Jg. 66, H. 3, S. 161–170.

Grødem, Anne Skevik (2017): *ESPN thematic report on progress in the implementation of the 2013 EU Recommendation on »Investing in children: Breaking the cycle of disadvantage«. Norway*. Brüssel: European Commission.

Grunow, Daniela/Begall, Katia/Buchler, Sandra (2018): Gender ideologies in Europe: a multidimensional framework, *Journal of Marriage and Family*, Jg. 80, H. 1, S. 42–60.

Haas, Linda/Rostgaard, Tine (2011): Father's rights to paid parental leave in the Nordic countries: consequences for the gendered division of leave, *Community, Work and Family*, Jg. 14, H. 2, S. 177–195.

Jensen, Per H./Møberg, Rasmus Juul/Och, Ralf/Pfau-Effinger, Birgit (2017): Explaining differences in women's working time in European cities, *European Societies*, Jg. 19, H. 2, S. 138–156.

Jenson, Jane (2015): The fading goal of gender equality, *Social Politics,* Jg. 22, H. 4, S. 539–560.

Knijn, Trudie/Kremer, Monique (1997): Gender and the caring dimension of welfare states: towards inclusive citizenship, *Social Politics*, Jg. 4, H. 3, S. 328–361.

Knijn, Trudie/Verhagen, Stijn (2007): Contested professionalism. Payments for care and the quality of home care, *Administration and Society*, Jg. 39, H. 4, S. 451–475.

Kröger, Teppo (2011): Defamilisation, dedomestication and care policy, *International Journal of Sociology and Social Policy,* Jg. 31, H. 7/8, S. 424–440.

Kvist, John (2018): *ESPN Thematic Report on Challenges in long-term care. Denmark*. Brüssel: European Commission.

Land, Hilary (1980): The family wage, *Feminist Review,* Jg. 1980, H. 6, S. 55–77.

Leira, Arnlaug/Saraceno, Chiara (2002): Care – actors, relationships and contexts. In: Barbara Hobson/Jane Lewis/Birte Siim (Hg): *Contested concepts in gender and social politics*, Cheltenham: Edward Elgar, S. 55–84.

Leitner, Sigrid (2003): Varieties of familialism: the caring function of the family in comparative perspective, *European Societies*, Jg. 5, H. 4, S. 353–375.

Leitner, Sigrid (2013): *Varianten des Familialismus*. Berlin: Duncker & Humblot.

Leitner, Sigrid/Lessenich, Stephan (2007): (In-)dependence as dependent variable: conceptualizing and measuring »de-familization«. In: Jochen Clasen/Nico A. Siegel (Hg.): *Investigating welfare state change: the »dependent variable problem« in comparative analysis,* Cheltenham: Edward Elgar, S. 244–261.

Leitner, Sigrid/Ostner, Ilona/Schratzenstaller, Margit (Hg.) (2004): *Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch. Was kommt nach dem Ernährermodell.* Wiesbaden: VS Verlag.

Lewis, Jane (1992): Gender and the development of welfare regimes, *Journal of European Social Policy*, Jg. 2, H. 3, S. 159–173.

Lewis, Jane (2001): The decline of the male breadwinner model, *Social Politics*, Jg. 8, H. 2, S. 152–169.

Lewis, Jane/Giullari, Susanna (2005): The adult worker model family, gender equality and care, *Economy and Society,* Jg. 34, H. 1, S. 76–104.

Lister, Ruth (1994): »She has other duties« – Women, citizenship and social security. In: Sally Baldwin/Jane Falkingham (Hg.): *Social security and social change. New challenges to the Beveridge model*, New York, London: Harvester Wheatsheaf, S. 31–44.

Lohmann, Henning/Zagel, Hanna (2016): Family policy in comparative perspective. The concepts and measurement of familization and defamilization, *Journal of European Social Policy*, Jg. 26, H. 1, S. 48–65.

Lyon, Dawn/Glucksmann, Miriam (2008): Comparative configurations of care work across Europe, *Sociology*, Jg. 42, H. 1, S. 101–118.

McLaughlin, Eithne/Glendinning, Caroline (1994): Paying for care in Europe: is there a feminist approach? In: Linda Hantrais/Steen Mangen (Hg.): *Family policy and the welfare of women, concepts and contexts in international comparisons*, Loughborough: European Research Centre, S. 52–69.

Misra, Joya/Budig, Michelle/Boeckmann, Irene (2011): Work-family policies and the effects of children on women's employment hours and wages, *Community, Work & Family,* Jg. 14, H. 2, S. 139–157.

Morgan, Kimberly J./Zippel, Kathrin (2003): Paid to care: the origins and effects of care leave policies in Western Europe, *Social Politics,* Jg. 10, H. 1, S. 49–85.

O'Connor, Julia S. (1993): Gender, class and citizenship in the comparative analysis of welfare state regimes, *British Journal for Sociology,* Jg. 44, H. 3, S. 501–518.

Orloff, Ann S. (1993): Gender and the social right of citizenship: the comparative analysis of gender relations and welfare states, *American Sociological Review*, Jg. 58, H. 3, S. 303–328.

Ostner, Ilona (2008): Ökonomisierung der Lebenswelt durch aktivierende Familienpolitik? In: Adalbert Evers/Rolf G. Heinze (Hg.): *Sozialpolitik – Ökonomisierung und Entgrenzung*, Wiesbaden: VS Verlag, S. 49–67.

Pfau-Effinger, Birgit (1999): Welfare regimes and the gendered division of labour in cross-national perspective – Theoretical framework and empirical results. In: Jens Christiansen/Anna Kovalainen/Pertti Koistinen (Hg.): *Working Europe – reshaping European employment systems*, Aldershot: Ashgate, S. 69–96.

Pfau-Effinger, Birgit (2004): Historical paths of the male breadwinner family model – Explanation for cross-national differences, *British Journal for Sociology,* Jg. 55, H. 3, S. 177–199.

Pfau-Effinger, Birgit/Euler, Thorsten (2014): Wandel der Einstellungen zu Kinderbetreuung und Elternschaft in Europa – Persistenz kultureller Differenzen. In: Brigitte Aulenbacher/Birgit Riegraf/Hildegard Theobald (Hg.): *Sorge: Arbeit, Verhältnisse, Regime*, Baden-Baden: Nomos, S. 179–198.

Pfau-Effinger, Birgit/Reimer, Thordis (2019): The interplay of welfare state policies with supply-and demand side factors in the production of marginalised part-time employment among women in Germany. In: Heidi Nicolaisen/Hanne Kavli/Ragnhild Jensen (Hg): *Dualisation of part-time work*, Bristol: University Press, S. 245–264.

Ranci, Costanzo/Pavolini, Emmanuele (Hg.) (2013): *Reforms in long-term care policies in Europe*. New York: Springer.

Ray, Rebecca/Gornick, Janet/Schmitt, John (2010): Who cares? Assessing generosity and gender equality in parental leave policy designs in 21 countries, *Journal of European Social Policy*, Jg. 20, H. 3, S. 196–216.

Reimer, Thordis (2019): Why fathers don't take more parental leave in Germany, *Community, Work & Family*, Jg. 36, H. 3, S. 1–20.

Rostgaard, Tine (2014): *Family policies in Scandinavia*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Rostgaard, Tine/Eydal, Gudny (Hg.) (2012) (Hg.): *Fatherhood in the Nordic welfare states – Comparing care policies and practice*. Bristol: Policy Press.

Rubery, Jill (2015): Regulating for gender equality: a policy framework to support the universal caregiver vision, *Social Politics*, Jg. 22, H. 4, S. 513–538.

Rummery, Kirstein (2009): A comparative discussion of the gendered implications of cash-for-care schemes, *Social Policy & Administration*, Jg. 43, H. 6, S. 634–648.

Saraceno, Chiara/Keck, Wolfgang (2011): Towards an integrated approach for the analysis of gender equity in policies supporting paid work and care responsibilities, *Demographic Research,* Jg. 25, H. 11, S. 371–406.

Saxonberg, Steven (2013): From defamilialization to degenderization – Toward a new welfare typology, *Social Policy & Administration,* Jg. 47, H. 1, S. 26–49.

Schäfer, Andrea/Gottschall, Karin (2015): From wage regulation to wage gap – How wage-setting institutions and structures shape the gender wage gap across three

industries in 24 European countries and Germany, *Social Politics,* Jg. 39, H. 2, S. 467–496.

Schneekloth, Ulrich/Geiss, Sabine/Pupeter, Monika/Rothgang, Heinz/Kalwitzki, Thomas/Müller, Rolf (2017): *Abschlussbericht. Studie zur Wirkung des Pflege-Neuausrichtungs-Gesetzes (PNG) und des ersten Pflegestärkungsgesetzes (PSG I) im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit.* München: TNS Infratest Sozialforschung.

Spasova, Slavina/Baeten, Rita/Coster, Stéphanie/Ghailani, Dalila/Pena-Casas, Ramón/Vanhercke, Bart (2018): *Challenges in long-term care in Europe.* Brüssel: European Commission.

Theobald, Hildegard/Luppi, Matteo (2018): Elderly care in changing societies. Concurrences in divergent care regimes – a comparison of Germany, Sweden and Italy, *Current Sociology,* Jg. 66, H. 4, S. 629–642.

Ungerson, Clare (1997): Social politics and the commodification of care, *Social Politics*, Jg. 4, H. 3, S. 362–381.

Ungerson, Clare/Yeandle, Sue (Hg.) (2007): *Cash for care in developed welfare states.* Houndsmills: Palgrave.

Walby, Sylvia (1997): *Gender transformations.* London/New York: Routledge.

Sorgegerechte Erwerbsbiografien – Geschlechterverhältnisse und soziale Lagen im Optionszeitenmodell

Karin Jurczyk und Ulrich Mückenberger

1. Atmende Lebensläufe – das Einfache, das schwer zu machen ist!

Das Modell zur Neuverteilung von Sorgearbeit durch die Schaffung eines Optionszeitenbudgets sieht vor allem für Sorge- und Bildungstätigkeiten bestimmte Ziehungsrechte und Entgelt- sowie Entgeltersatzregelungen vor, die beiden Geschlechtern einen gerechten Anteil an Sorgetätigkeit erlauben und sogar nahelegen sollen (Jurczyk/Mückenberger 2020).[1] Wir stellen das Modell der »Atmenden Lebensläufe« (Jurczyk 2015) im Folgenden in seinen Konturen dar und beziehen hier verstärkt Überlegungen in Bezug auf Probleme der sozialen und der Geschlechtergerechtigkeit ein, die mit einem solchen Modell verbunden sind und die bislang nicht intensiv genug verfolgt wurden. Solche Überlegungen scheinen uns insbesondere anschlussfähig an die Werke von Karin Gottschall (siehe jüngst Gottschall 2018, 2019).

Das Ziel einer sorgegerechten Gestaltung der Erwerbsbiografie verbindet mehrere Dimensionen von Gerechtigkeit. Das Modell strebt zunächst an, Sorgetätigkeiten auf möglichst viele Schultern und möglichst geschlechterunabhängig zu verteilen. Wie kann dabei jedoch zusätzlich die soziale Ungleichheit zwischen denjenigen Erwerbstätigen strukturell berücksichtigt

---

1 Das Modell wurde im Rahmen eines Forschungsprojekts ausgearbeitet, das von April 2017 bis Oktober 2018 vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales durch das Fördernetzwerk Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung (FIS) gefördert wurde (für den ausführlichen Projektbericht siehe Jurczyk und Mückenberger 2020). Das Projekt war eine Kooperation der Universität Bremen und des Deutschen Jugendinstituts (DJI) unter der Leitung von Ulrich Mückenberger und Karin Jurczyk. Mitgearbeitet haben Martina Heitkötter, Shih-cheng Lien und Marc Widemann.

werden, die im »Normalarbeitsverhältnis« am Arbeitsmarkt abgesichert sind (Mückenberger 1985), und denen, die prekär Beschäftigte und Geringverdiener*innen bzw. Selbstständige oder Erwerbslose sind? Teilweise überlagern sich die Dimensionen sozialer Ungleichheit, nachteilhafte Merkmale häufen sich bei Frauen: Erstens übernehmen Frauen nicht nur den größten Anteil der privaten, sondern auch der professionellen Sorgearbeit in den Sektoren Gesundheit, Pflege, Erziehung und soziale Arbeit. Diese ist häufig systematisch unterbezahlt und oft schlecht abgesichert. Auf diese Weise befinden sich durch die insgesamt geringe Wertschätzung von Sorgetätigkeiten in Erwerbsgesellschaften insbesondere Frauen in prekären Segmenten der Erwerbsarbeit. Zweitens haben erwerbstätige Frauen in allen Branchen, in denen sie tätig sind, durchschnittlich deutlich kürzere Erwerbszeiten als Männer – dies führt unter den gegebenen Umständen wiederum zu Nachteilen auf dem Arbeitsmarkt hinsichtlich Verdienst- und Karrierechancen. Allerdings finden sich auch Männer in etlichen Arbeitsmarktsegmenten mit geringer Qualifikation, niedriger Bezahlung und schlechter oder gar keiner Absicherung.

Deshalb stellen wir für das Optionszeitenmodell (OZM) Überlegungen an, wie sich Geschlechtergerechtigkeit und schichtbezogene soziale Gerechtigkeit verbinden lassen. Wie können Optionszeiten und dafür vorgehaltene Entgeltersatzsysteme auch dann greifen, wenn der berufliche Status »Freistellungsansprüche« im arbeitsrechtlichen Sinne nur begrenzt bzw. nur zu unzumutbaren finanziellen Bedingungen oder gar nicht erlaubt? Wir schlagen beispielsweise vor, Anleihen bei vorhandenen Regelungen zu nehmen, die schutzbedürftige Selbstständige (wie Künstler*innen) mit einem arbeitnehmerunabhängigen Schutzstatus ausstatten – diesen Status werden wir mit weitergehenden, den Maßstäben sozialer Gerechtigkeit folgenden Denkanstößen versehen und diskutieren, inwieweit ein »situatives Grundeinkommen« die angesprochenen Probleme löst oder zumindest abmildert. Zielsetzung des folgenden Textes sind – nach einer Darstellung und Begründung des OZM – also Vorschläge, wie sich Sorge- und Geschlechtergerechtigkeit mit weiteren Anforderungen sozialer Gerechtigkeit verbinden lassen.

2. Care-Krise, Feminisierung der Sorgearbeit, ungleiche Zeitverteilungen und diskriminierende Folgen

Die Care[2]-Krise, die nun schon seit ca. zwei Jahrzehnten Gegenstand wissenschaftlicher und politischer Analysen ist (vgl. BMFSFJ 2006, 2011; Jurczyk 2015; Jürgens 2010; Sachverständigenkommission 2017), dauert an – und ihr Geschlechterbias zeigt sich angesichts der aktuellen Corona-Krise auf drastische Weise. Mütter werden umstandslos für Alltagsorganisation, Home-Schooling und Kinderbetreuung zuständig erklärt (Bünning u. a. 2020), statt Aushandlungsprozessen greifen affirmative Zuweisungen. Im privaten wie im professionellen Bereich zeigen sich die Care-Lücken: an erschöpften Eltern und pflegenden Angehörigen sowie an fehlendem oder häufig überlastetem Betreuungs- und Pflegepersonal aufgrund schwieriger Arbeitsbedingungen wie Unterbezahlung, Zeitnot und Arbeitsdruck (etwa Eggert u. a. 2020; Koebe u. a. 2020). Die während der letzten Jahrzehnte gestiegenen Erwerbsquoten von Frauen und Müttern sind in Bezug auf weiterhin anfallende Sorgeaufgaben nicht ausreichend kompensiert worden, weder durch eine partnerschaftliche Arbeitsteilung zu Hause noch durch einen konsequenten, quantitativ und qualitativ ausreichenden und vor allem geschlechterneutralen Ausbau institutioneller Betreuungs- und Pflegeangebote, einschließlich guter Betreuungsschlüssel und angemessener Entlohnung sowie durch konsequente weitere familienpolitische Maßnahmen. Ungeachtet des Werts und der gesellschaftlichen Relevanz dieser Tätigkeiten sind vielmehr die Beschäftigungsfähigkeit aller erwachsenen Personen und die Wettbewerbsfähigkeit aller Unternehmen zur vorrangigen Devise geworden – ohne gleichzeitig neue sozialpolitische und gesellschaftliche Modelle für eine gerechtere Verteilung der Sorgearbeit zu entwerfen und umzusetzen und auch die Erwerbsarbeit sorgegerechter zu machen. So lässt sich sagen, dass Sorge bis heute eine vernachlässigte Dimension im dominanten industriell-kapitalistischen ökonomischen Diskurs und dem entsprechenden wirtschaftlichen Handeln ist (Aulenbacher u. a. 2014; Klinger 2013, 2019); das Recht der Menschen auf Sorgen und Versorgtwerden bleibt

2 Care- oder auch Sorgearbeit, die im Prinzip privat, professionell und zivilgesellschaftlich erbracht werden kann, umfasst die Vielfalt von Tätigkeiten für Andere wie betreuen, pflegen, erziehen, versorgen und zuwenden ebenso wie die Selbstsorge. Carearbeit setzt an der existenziellen Bedürftigkeit, Verletzlichkeit und Endlichkeit aller Menschen und ihrer Abhängigkeit von der Versorgung durch Andere an. Dies gilt insbesondere am Anfang, zwischenzeitlich und am Ende ihres Lebens (Brückner 2011).

hintangestellt. Die fast ebenso anhaltende Zuweisung von Sorgearbeit an das weibliche Geschlecht hat zur Folge, dass Frauen, die die gesellschaftlich unverzichtbaren (seit der Corona-Pandemie vielfach als »systemrelevant« bezeichneten) Tätigkeiten typischerweise übernehmen,[3] dafür »bestraft« werden. Vor allem der Zweite Gleichstellungsbericht der Bundesregierung hat mit Hilfe des Gender Care- und Gender Pay-Gap belegt, wie die Benachteiligungen im Lebenslauf von Frauen kumulieren (Sachverständigenkommission 2017). Eine aktuelle Studie von Barišić und Consiglio (2020) zeigt, dass, auf das gesamte Erwerbsleben gerechnet, Frauen heute nur halb so hohe Erwerbseinkommen wie Männer erzielen: »Für diesen sogenannten *Gender Lifetime Earnings Gap* sind Kinder der entscheidende Faktor«, was dazu geführt hat, dass die »Einkommenslücke zwischen kinderlosen Frauen und Müttern – die sogenannte *Motherhood Lifetime Penalty* – [sogar, Einfügung KJ/UM] größer geworden ist« (Barišić/Consiglio 2020: 1, Kursivierung im Original).

Will man die durch Beschleunigung und Entgrenzung vermehrt unter Druck geratenen Zeitstrukturen innerhalb wie außerhalb der Arbeitswelt so umgestalten, dass sie den Eigenzeiten menschlicher Arbeit im umfassenden Sinne Rechnung tragen, Entfaltungschancen bieten und lebensweltlichen Belangen von Beschäftigten, ihren Familien sowie ihrem Umfeld entgegenkommen, sind fünf konkrete Zieldimensionen bedeutsam (Mückenberger 2017a). Erstens müssen Erwerbsarbeitszeiten den Eigenzeiten der von ihnen verrichteten Tätigkeiten angepasst werden. So erfordern etwa Pflege- oder Betreuungsarbeit, auf die Körperrhythmen und emotionale Situation der Care-Empfänger*innen Rücksicht zu nehmen. Sie können deshalb nicht

3 Die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern ist – auch nach den Daten des DJI-Survey AID:A (Aufwachsen in Deutschland: Alltagswelten) II von 2014 – nach wie vor weit entfernt von Egalität (DJI 2014). Nur fünf Prozent der befragten Paare (Mütter und Väter, die mit mindestens einem leiblichen Kind unter 9 Jahren in einem Haushalt zusammenleben) übernehmen bei der Hausarbeit den gleichen Anteil, bei der Kinderbetreuung sind es 16 Prozent. Auch die für (West-)Deutschland typischen Erwerbskonstellationen (45,8 Prozent der oben beschriebenen Paare sind im weiblichen Zuverdienermodell, 32,6 Prozent im männlichen Ernährermodell sowie 13,8 Prozent im Vollzeitzweiverdienermodell) lösen offensichtlich die Probleme mit der Sorgearbeit nicht. Dies zeigt sich vor allem bei Betrachtung der Diskrepanz zwischen tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit, hier am Beispiel der Väter. Denn 52 Prozent der Väter arbeiten länger als 40 Wochenstunden, jedoch nur neun Prozent wünschen sich dies. 41 Prozent von ihnen würden 36 bis 40 Wochenstunden bevorzugen und weitere knappe 40 Prozent zwischen 26 und 35 Wochenstunden (Li u. a. 2015).

einer starren Taktung entlang zeit- und kostenökonomischer Rationalisierungsvorgaben unterworfen werden. Zweitens müssen Arbeitszeiten soziale Zeiten vorsehen, die die Arbeitenden als Menschen in Beziehungen (als Kolleg*innen, als Eltern, als Nachbar*innen etc.) benötigen, um in ihrer Arbeit Sinn, Anerkennung und Integration zu erfahren. Drittens müssen die Grenzziehungen zwischen erwerbsbezogener und nicht-erwerbsbezogener Lebenssphäre unter aktuellen technologischen, ideologischen und sozialen Bedingungen neugestaltet und gesichert werden. Viertens muss die nicht-marktvermittelte Arbeit, die Grundbedingung des Fortbestandes von Gesellschaft und auch der Ökonomie selbst ist, durch ein neues Gleichgewicht zwischen kommodifizierendem und dekommodifizierendem Arbeits- und Sozialrecht gestärkt werden. Fünftens bedürfen schließlich auch die Einkommen der Menschen einer Neujustierung mit dem Ziel, das angestrebte neue Gleichgewicht zwischen marktvermittelter und nicht-marktvermittelter Arbeit zu fördern und dabei insbesondere institutionelle Fehlanreize zugunsten marktvermittelter Arbeit zu vermeiden und beseitigen.

Es gibt seit einigen Jahren politische Ansätze und Vorschläge, die zu einer gerechteren Verteilung von Care zwischen Männern und Frauen beitragen sollen. Im Tagesgeschäft der Politik der letzten Jahre sehen wir eine Mischung von Stillstand, kleinen Schritten, guten Ansätzen und einigen mutigen, aber nicht unbedingt zielführenden Vorschlägen. Nachdem 2006 mit der Einführung der Partnermonate bei Elterngeld und Elternzeit zwar ein grundlegender Impuls für mehr Beteiligung von Vätern gesetzt wurde, ist es etwa um den vor einigen Jahren in die Diskussion gebrachten weitreichenden Vorschlag der Familienarbeitszeit mit einem regulären Arbeitszeitkorridor von 28 bis 35 Wochenstunden für Eltern (Müller u. a. 2013) still geworden. Eine Lohnersatzleistung sollte als finanzieller Anreiz für eine partnerschaftliche Arbeitsteilung dienen, wenn beide Elternteile bis zu drei Jahre lang vollzeitnah in Teilzeit arbeiten. Umgesetzt wurden vielmehr kleine Reformen des Elternzeit- und Elterngeld-Gesetzes (BEEG) (Elterngeld Plus und Partnerschaftsbonus) sowie des Pflegezeitgesetzes. Hier wurde jeweils an einzelnen Stellschrauben gedreht, die jedoch vor allem für die Unterstützung privater Pflege unzureichend sind.[4] Beim Elterngeld sind für

4 Das 2012 in Kraft getretene Familienpflegezeitgesetz gestattet, in einem akuten Pflegefall dem Arbeitsplatz unbezahlt zehn Tage fernzubleiben. Dieser Anspruch wurde 2015 weiterentwickelt zu einer zehntägigen Lohnersatzleistung in Höhe von 90 Prozent des Nettoeinkommens. Zudem wird der bisherige Anspruch auf eine unbezahlte, maximal sechsmonatige Pflegezeit nun mit einem zinslosen Darlehen flankiert. Gleichzeitig wurde

2021 weitere kleine Reformen geplant, die eine gleichberechtigtere Arbeitsteilung fördern sollen. So sollen etwa Mütter und Väter, die in der Zeit des Elterngeldbezugs eine Teilzeitbeschäftigung ausüben, nun 32 Stunden statt 30 Stunden pro Woche arbeiten können. Dies würde den Eltern mehr Teilzeitarbeit bei gleichzeitigem Elterngeldbezug ermöglichen.

Ein neuer Schritt in eine unter dem Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit zumindest im Ansatz vielversprechende Richtung wurde mit dem Gesetz zur Brückenteilzeit ab 1. Januar 2019 im Rahmen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBefrG) gemacht. Mehr Beschäftigte sollen befristet in Teilzeit arbeiten und jetzige Teilzeitkräfte leichter in Vollzeit zurückkehren können. Nach ein bis fünf Jahren in befristeter Teilzeit soll eine Rückkehr zur vorherigen Arbeitszeit möglich gemacht werden. Zu kritisieren sind jedoch vor allem die Ausnahmeregelungen für Betriebe mit weniger als 45 Beschäftigten sowie enge Zumutbarkeitsgrenzen, wenn mehrere Beschäftigte gleichzeitig von der Regelung Gebrauch machen wollen (siehe § 9a Abs. 1 TzBefrG 2020). Denn 42 Prozent aller Frauen sind in einem Betrieb tätig, der nicht die im Gesetz geforderte Mindestgröße hat. Zudem rüttelt das Gesetz nicht an den Nachteilen der Teilzeitarbeit als Ausnahme von der Norm der (in Deutschland im Vergleich etwa zu Skandinavien und Frankreich besonders langen) Vollzeitarbeit, die in Form von Karrierehemmnissen und niedrigeren Einkommen im Lebensverlauf von Frauen massiv kumulieren (siehe oben).

Bewegt hat sich etwas in der lokalen Zeitpolitik für Familien. Ein Leitfaden des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), erstellt auf der Basis von Praxiserfahrungen an fünf Standorten eines Modellprojekts des Ministeriums, fokussiert auf das Zusammenwirken von Familie und Wirtschaft. Unter dem Titel »Familien unterstützen, Standorte sichern, Unternehmen fördern« werden sieben Handlungsfelder von der zeiteffizienten Mobilität über erreichbare Gesundheitsangebote bis zur bürgernahen Verwaltung beschrieben. Aber hier zeigen sich prinzipielle Probleme, die aus anderen Modellprojekten bekannt sind: Solange Zeitpolitik nicht in den Strukturen der Kommunalpolitik verankert und mit Ressourcen

das bislang auf einer freiwilligen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer beruhende und daher kaum genutzte Instrument mit einem Rechtsanspruch versehen. Diese begrüßenswerten Reformen ändern jedoch nichts daran, dass die maximale Dauer einer insgesamt zweijährigen Pflegephase für viele Familien aufgrund der schwierigen Vorhersehbarkeit einer Pflegesituation nicht ausreicht und der Lohnausfall während der häuslichen Pflege – von der zehntägigen beruflichen Freistellung abgesehen – von den Familien weitgehend privat kompensiert werden muss.

hinterlegt ist, fehlt die Nachhaltigkeit und Kooperationen bleiben flüchtig (Mückenberger 2017b). Damit verpuffen die Bemühungen der Beteiligten und die Wirkungen der entsprechenden Initiativen.

Innovative Ansätze zeigen sich vor allem in vielfältigen und dynamischen Vorschlägen zu Zeitkonten etwa in Bezug auf Bildung, Familie oder Eigenzeit, die häufig auf betrieblicher Ebene liegen (Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik 2016; siehe auch Kocher u. a. 2013). Auf gewerkschaftlicher Seite wurden in den vergangenen Jahren teilweise weitreichende Tarifverträge verhandelt, etwa im Bereich der Post, der IG Metall und aktuell der IG Bergbau, Chemie, Energie, die – nachdem schon der Demographie-Vertrag von 2008 der Zeitkomponente Rechnung trug – im Tarifvertrag Chemie ein »persönliches Zukunftskonto« aushandelte (BAVC 2019). Auffällig häufig wird hierbei Zeit als neue »Währung« anstelle oder an die Seite von Geld gestellt. So zeigt die neueste repräsentative Befragung der Beschäftigten von ver.di, der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft, dass über die Hälfte der Befragten (57 Prozent) lieber mehr Zeit als mehr Lohn erhielte; und auch der erwähnte weitreichende Tarifvertrag der IG Metall ist auf Basis einer Mitgliederbefragung zustande gekommen und wird nun entsprechend gut von den Beschäftigten angenommen (siehe den Überblick bei Schulten 2019).

Die genannten Regelungen oder Lösungsansätze zielen in der Regel nur auf bestimmte Tätigkeiten, bestimmte Lebensphasen oder auf bestimmte Branchen ab. Um der beschriebenen Care-Krise etwas entgegenzusetzen, die Zeitnot vieler Gruppen grundsätzlich zu mindern und Geschlechtergerechtigkeit herbeizuführen, reichen aber weder pauschale[5] noch nur auf situative Bedarfe und einzelne Lebensphasen gerichtete Konzepte aus (siehe oben).

5 Zwei gesellschaftspolitische Ansätze zogen in den letzten Jahren Aufmerksamkeit auf sich, die sozusagen automatisch, als Nebenwirkung, mehr Sorgezeit *und* mehr Geschlechtergerechtigkeit versprechen: die 30-Stunden-Woche für alle sowie das bedingungslose Grundeinkommen. So sinnvoll deren Kritik am Wirtschaftsmodell kapitalistischer Gegenwartsgesellschaften sein mag, lassen beide Ideen gezielte Ansatzpunkte für mehr Fürsorglichkeit im Privaten und für eine geschlechtergerechtere Arbeitsteilung im Lebensverlauf vermissen. Die Nicht-Zweckgebundenheit von Arbeitszeitverkürzung oder Grundeinkommen hinterfragen wir deshalb kritisch, können dies jedoch in diesem Beitrag wegen der abweichenden Schwerpunktsetzung nicht vertiefen.

3. Das Optionszeitenmodell – Bausteine für einen neuen sozialpolitischen Weg

Vor diesem Hintergrund wurde von uns das OZM entwickelt, das auf »atmende Lebensläufe« (Jurczyk 2015) und damit auf eine umfassende, zielgerechte und innovative Neuorganisation von Erwerbsverläufen zielt. Die »entgrenzten« Erwerbs-, Familien- und Geschlechterverhältnisse widersprechen heute dem überkommenen Sozialmodell grundlegend (Jurczyk u. a. 2009). Das geltende Arbeits- und Sozialrecht, auch das Steuerrecht, gehen immer noch vom Regelfall einer Biografie mit Normalarbeitsverhältnis aus, die dem Drei-Phasen-Schema folgt: Sozialisation/Bildung – Erwerbsphase – Rente. Dieses Schema wurde in der industriellen Gesellschaft für typisch männliche Lebensläufe konstruiert, in denen kontinuierliche vollzeitige Erwerbsarbeit dominierte (Mückenberger 1985). Erwerbsunterbrechungen, die insbesondere Frauen betreffen, werden durch schlechtere arbeits- und sozialrechtliche Absicherung »bestraft« (siehe oben). Auch machen Digitalisierung und schneller Wandel der Arbeitswelt, Flexibilisierung von Arbeitsstrukturen und damit einhergehende erhöhte Anforderungen an Arbeitnehmer*innen sowie verlängerte und diskontinuierliche Erwerbsverläufe lebenslanges Lernen notwendig. Ein neues sozialpolitisches Gesamtmodell müsste Frauen und Männern eine bedarfsorientierte und selbstbestimmte Gestaltung ihrer Erwerbsverläufe ermöglichen, unterschiedliche gesellschaftlich relevante Tätigkeiten einbeziehen und Geschlechter- und Sozialgerechtigkeit berücksichtigen.

Die Metapher der »atmenden Lebensläufe« veranschaulicht die Idee eines neuen sozialpolitischen Gesamtkonzepts. Menschen jeden Geschlechts erhalten in ihrem Erwerbsverlauf einen bestimmten Zeitraum, das sogenannte Optionszeiten-Budget, zur Verfügung; sie können damit durch den Gebrauch von Ziehungsrechten zwischen Phasen von Erwerbsarbeit, privater Fürsorge, Ehrenamt, Weiterbildung und Selbstsorge selbstbestimmt wechseln bzw. Erwerbsarbeit und die genannten anderen Zeiten bei Arbeitszeitreduzierungen miteinander kombinieren (siehe Abb. 1).

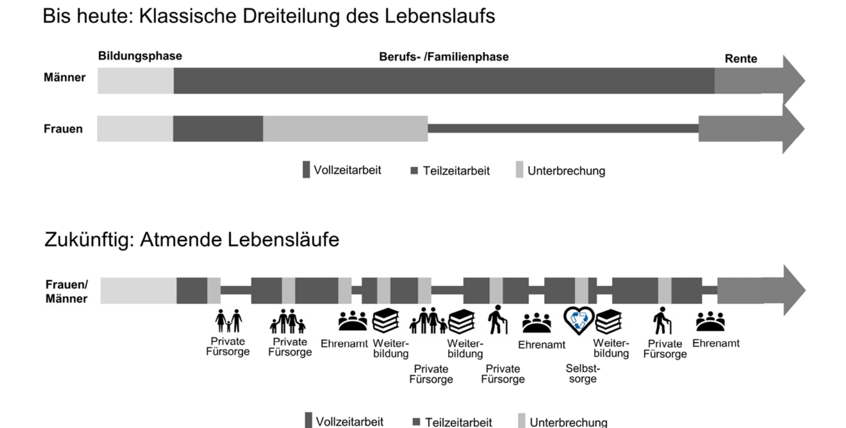


Abb. 1: Der Drei-Phasen-Lebenslauf und die »atmenden Lebensläufe« des Optionszeitenmodells

Quelle: Eigene Darstellung

Das OZM bedeutet den Abschied von der Norm der männlichen Normalbiografie, die sich am Idealtypus des im Normalarbeitsverhältnis vorgestellten Familienernährers orientiert. Es löst die Leitbilder des (männlichen) Ernährer-, (weiblichen) Zuverdiener- sowie des verstärkt propagierten (geschlechtsneutralen) Vollzeitzweiverdienermodells ab, die bislang das Verhältnis von Erwerbsarbeit und privater Sorgearbeit in verschiedenen Lebensphasen (und für verschiedene Gruppen) regulieren. Das Optionszeiten-Budget soll jeder Person, unabhängig von Geschlecht und Erwerbsstatus, ein gleiches, vorherseh- und planbares Zeitkontingent für gesellschaftlich relevante Tätigkeiten zur Verfügung stellen.[6] Letztere lassen sich in einem Drei-Ringe-Modell abbilden (siehe Abb. 2).

6 Das Vollzeitzweiverdiener- oder auch Adult-Worker-Modell sehen wir deshalb kritisch, weil es die Notwendigkeit von Carearbeit im Erwerbsverlauf nun für alle Geschlechter ausblendet.

Abb. 2: Drei-Ringe-Modell

Quelle: Eigene Darstellung

Im inneren Ring steht die private und soziale Sorgearbeit zugunsten der Gesellschaft jenseits der Marktsphäre, das heißt die Fürsorge für Kinder, Alte und Kranke, die nicht nur Angehörigen, sondern auch den »Zugehörigen« (etwa Nachbar*innen, Freund*innen im Sinn von »Wahlverwandtschaften«) zugutekommt. Dazu kommt die »Sorge um die Gesellschaft« im weiteren Sinn im Rahmen ehrenamtlichen Engagements, etwa bei sozialen Hilfeleistungen. Im zweiten Ring findet sich die Weiterbildung (vorrangig) zugunsten von Unternehmen und Arbeitsmärkten und im dritten schließlich die Selbstsorge als Basis für Erwerbs- wie für Sorgefähigkeit und persönliche Entfaltung. Die Konkretisierung und Umsetzung dieses neuen Modells ist ein höchst komplexes Unterfangen. Im Rahmen des interdisziplinären Forschungsprojektes konnten wir einige zentrale zeit- und geldpolitische Parameter des OZM und Umsetzungsschritte näher bestimmen.

Hierzu gehört *erstens* der Umfang des Gesamtzeitbudgets. Hergeleitet wurden die Zeitbudgets durch Analysen des tatsächlichen Zeitaufwandes von Personen im Alter von 21 bis 63 Jahren für die einzelnen Tätigkeiten sowie den Abgleich mit deren Zeitbedarfen (Lien 2020). Nach unserem Verständnis soll ein Teil der tatsächlich für die private und soziale Sorgearbeit aufgewendeten Zeit nach wie vor von Individuen in ihrer nicht-erwerbsgebundenen Zeit und ohne finanzielle Entschädigung erbracht werden. So

wurde nur ca. ein Drittel des tatsächlichen Zeitaufwandes als Zeit berechnet, die im Rahmen von Optionszeiten durch Freistellung von der Erwerbsarbeit in Anspruch genommen werden kann. Im Vergleich dazu rechnen wir das für Weiterbildung aufgewendete Zeitvolumen funktionell vollständig der Arbeitszeit zu, da diese Aktivitäten in erster Linie einer Verbesserung bzw. Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit einer Person und damit auch ihrer Einsatzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt zugutekommen. Rechnerisch kommen wir, vor jeder Prüfung der Umsetzbarkeit und notwendiger gesellschaftlicher Abstimmungsprozesse sowie individueller Sonderbedingungen, zu einer Schätzung des Gesamtvolumens von ca. neun Jahren für Optionszeiten, die jeder Person auch unabhängig von Elternschaft in ihrem Erwerbsverlauf ab Eintritt in das Erwerbsleben zustünden. Um der Vielfalt von Lebenslagen gerecht zu werden, bedarf zum Beispiel das Carezeit-Budget allerdings von vornherein einer Dynamisierung: Berücksichtigung erlangen die Anzahl der Kinder, Phasen des Alleinerziehens und der Grad bzw. das Ausmaß der Pflegeanforderungen. Denkbar wäre, dass sich für jedes weitere Kind das Carezeit-Budget pauschal um einen bestimmten Zeitraum erhöht. Bei zusätzlichem Pflegebedarf oder bei Alleinerziehenden müsste das erhöhte Zeitvolumen hingegen jeweils individuell festgelegt werden.

Das zunächst vorgeschlagene Optionszeiten-Budget von ca. neun Jahren ist *zweitens* zu einem großen Teil zweckgebunden. Es setzt sich zusammen aus einem Zeitvolumen für private und soziale Carearbeit (Carezeit-Budget) von insgesamt ca. bis zu sechs Jahren, die wiederum als Summe von drei Jahren für Kinderbetreuung (bei einem Kind), ein bis zwei Jahren für Pflege sowie einem halben bis zu einem Jahr für Ehrenamt errechnet wurden. Dazu kommt ein Zeitvolumen für Weiterbildung von ca. zwei Jahren und für persönliche Auszeiten von ca. einem Jahr. Die Zweckbindung gemäß dem Drei-Ringe-Modell setzt den Zeitoptionen für die jeweilige Gruppe Grenzen. Das Carezeit-Budget kann nur für Care verwendet werden, wobei die Zeit flexibel auf Pflege oder Kinderbetreuung im (erweiterten) familialen Rahmen sowie auf ehrenamtliche Arbeit verteilt werden kann. Eine solche Zweckbindung ist sicherlich umstritten, greift sie doch erheblich in die individuelle Zeitautonomie ein. Aber sie verfolgt mit der Aufwertung der Care-Tätigkeit und gleichzeitiger Verringerung der Geschlechterdiskriminierung höchstrangige gesellschaftliche Anliegen. Mit dieser Legitimation

erhöht sie auch – im Gegensatz zu Vorschlägen wie dem weniger zweckgerichteten bedingungslosen Grundeinkommen – die gesellschaftliche Akzeptanz und die Bereitschaft, Kosten mitzutragen.

Das Modell sieht aber gleichzeitig *drittens* Raum für flexible zeitautonome Nutzung vor. Zeit-Entnahmen können sowohl über Erwerbsunterbrechungen als auch über befristete Arbeitszeitverkürzungen geschehen. Arbeitszeitverkürzungen verlängern anteilig den Anspruchszeitraum. Zeiten können für verschiedene Zwecke bei Bedarf flexibel über das gesamte Erwerbsleben verteilt in Anspruch genommen werden. Daneben sollen Spielräume eröffnet werden, sich an Sorgearbeit zu beteiligen, die über den (kern-)familialen und partnerschaftlichen Rahmen hinausgehen, zum Beispiel für Kinder anderer oder nicht-verwandte ältere Menschen bzw. entfernte Angehörige zu sorgen. Anders als bei Elternzeit handelt es sich hierbei um ein an die (sorgende) Person, nicht an die zu versorgende Person (etwa ein Kind) gebundenes Ziehungsrecht.

Wir schlagen *viertens* als technisches Instrumentarium für die Handhabung des Optionszeiten-Budgets sogenannte »Ziehungsrechte« vor, die eine zeitliche und eine geldliche Komponente enthalten. »Soziale Ziehungsrechte« sind »soziale« Rechte; sie schaffen einen »Zeitvorrat«, über dessen Verwendung den Inhaber*innen die (weitgehend) freie Entscheidung überlassen bleibt; und sie sind wirkliche »Rechte«, ausgestattet mit einer sozial determinierten Zielsetzung, meist auch einer rechtlich geregelten Prozedur zur Inanspruchnahme (Mückenberger 2007: 197). Abhängig Beschäftigte haben im Rahmen ihres Optionszeiten-Budgets sowohl das Recht, ihre Erwerbsarbeit für bestimmte Zwecke zu unterbrechen oder zu reduzieren, als auch das Recht, dafür Entgelt oder Entgeltersatz zu bekommen. Nicht-Beschäftigte, zum Beispiel Selbstständige, müssten dafür ein Äquivalent erhalten, über das noch nachzudenken ist. Ziehungsrechte können je nach Lebenslage und biografischen Verläufen und unter Beachtung von genauer zu bestimmenden betrieblichen Verfahren vom Individuum geltend gemacht werden. Wir verallgemeinern mit diesem Konzept Rechtsansprüche, die einzeln (für Bildungsurlaub, Elternzeit, Pflegezeiten oder Freistellung für staatsbürgerliche Pflichten) bereits vorliegen, bislang aber nur als die Ausnahme von der Regel (Mückenberger 2007). Die heute bereits bestehenden Ziehungsrechte weisen etliche Schwachstellen auf (Widemann 2020), vor allem bieten sie keine lebenslaufstützende Erwartungssicherheit und gelten sehr oft nur für Teilgruppen. Demgegenüber soll eine neue allgemein geltende »Regel« in das Verhältnis zwischen

Arbeitszeit und sonstiger Lebensführung (insbesondere Care) gebracht werden, die den nicht-erwerbsbezogenen, aber für Individuen und Gesellschaft unverzichtbaren Tätigkeiten einen legitimen und angemessenen Raum in der Erwerbsbiografie gibt.

Wir unterbreiten *fünftens* einen Vorschlag zur Organisationsform für die Trägerschaft des Optionszeiten-Budgets. Das Optionszeiten-Budget muss in einer institutionellen Form auf der Grundlage systematischer Datenerfassung verwaltet werden. Diese institutionelle Form erstreckt sich sowohl auf die Zeit- als auch auf die Geldkomponente. Die damit beauftragte Instanz führt über den Lebenslauf hinweg »Buch« über Zeitguthaben und ziehungsrechtsrelevante Zeitverwendung, sie arbeitet betriebs- und unternehmensübergreifend (Portabilität) und dokumentiert Tätigkeiten des Individuums mit unterschiedlichem Erwerbs- oder Nichterwerbsstatus. Sie verschafft Menschen Transparenz über verbrauchte und noch verfügbare Ziehungsrechte und sichert ihre Planungs- und Rechtsdurchsetzungschancen. Sie erlaubt der Gesellschaft, (datengeschützte) Auswertungen des gesellschaftlichen Umgangs mit Optionszeiten vorzunehmen und dadurch gegebenenfalls Umsteuerungsbedarfe zu erfahren. Wir orientieren uns in unseren konkreten Vorschlägen an der in Frankreich entwickelten Praxis eines persönlichen Aktivitätskontos, einem sogenannten »Compte Personnel d'Activités« (CPA) (France Stratégie 2015). Das CPA ist eine elektronisch unter Datenschutz für alle französischen Bürger*innen zugängliche interaktive Datenbank, die Rechte und Anwartschaften von erwachsenen Personen (vor allem bezüglich Bildung und ehrenamtlicher Tätigkeit) sammelt, ihnen Transparenz über lebenslaufspezifische Freistellungsmöglichkeiten verschafft und ihnen unter bestimmten Bedingungen zum Beispiel Anrechte auf Maßnehmen der beruflichen (Fort-)Bildung zuteilt. Einen lebenslauforientierten Zeitkredit – wie das OMZ – sieht das System des CPA nicht vor, es weist auch sonst etliche Mängel auf, zum Beispiel, dass es zunehmend nur für berufliche Fortbildung eingesetzt wird (Boulin 2018). Aber schon die Existenz des CPA beweist die Möglichkeit, dass eine staatliche, vom Parlament kontrollierte Instanz – ressortübergreifend und auf die Person als ganze bezogen – ein auf Transparenz und Portabilität angelegtes System von Rechten, Anwartschaften und Optionen aller arbeitenden Menschen administrieren kann. Allein schon die mit diesem Konto geschaffene Übersichtlichkeit über verbrauchte und zwar rechtlich gegebene, aber noch nicht in Anspruch genommene Rechts-

positionen verschafft den Betroffenen Rückhalt, Klarheit und Empowerment, die zum Beispiel im fragmentierten deutschen System bislang fehlen. Dort werden viele Menschen durch Unwissenheit oder Zweifel an der Geltendmachung ihrer jetzt schon existierenden Ziehungsrechte gehindert. Die digitale Revolution ermöglicht es heute, die nötigen Datenmengen pro Person für eine große Bevölkerung zu verarbeiten, und der aktuelle Datenschutzfortschritt kann für die Sicherung der kumulierten personenbezogenen Daten eingesetzt werden.

Das hier vorgestellte Modell der Optionszeiten muss unter Einbezug vieler gesellschaftlicher Akteure überprüft und weitergedacht werden. Prüfpunkte werden zum Beispiel die Verträglichkeit mit betriebswirtschaftlichen Kriterien, die Kosten, die Überprüfung der Berechtigung zu Ziehungsrechten und zum Entgeltersatz, die Ausgestaltung des Fonds für Buchführung und Finanzierung, Effekte auf das Erwerbspotenzial und vieles andere mehr sein. Notwendig erscheint in jedem Fall, das Modell von vorneherein dynamisch, also anpassungsfähig, und modular anzulegen. Dies ist auch deshalb wichtig, weil der notwendige Ausbau einer guten öffentlichen Sorgeinfrastruktur nicht alternativ, sondern als eine mittragende Säule neben unserem Modell zu denken ist. Ein schrittweiser »modularer« Verwirklichungsprozess könnte beispielsweise durch die modellhafte Erprobung entweder für einen ausgewählten Zweck – etwa die Sorge für alte Menschen – oder für eine ausgewählte Personengruppe – etwa alleinerziehende Mütter oder Väter – und eine entsprechende Evaluation geschehen. Jedenfalls gilt es, Erfahrungen für die weitere Entwicklung des Modells durch gesellschaftliche Experimente und Modellversuche zu sammeln. Hilfreich scheint uns auch die Einrichtung eines »Optionszeiten-Labors«, um einen Diskurszusammenhang zu schaffen für Akteure aus den Bereichen Wirtschaft, Politik, Zivilgesellschaft und Wissenschaft, die die vielen offenen Punkte genauer ausleuchten und das Modell und seine mögliche Umsetzung vorantreiben.

4. Soziale Gerechtigkeit im OZM – eine Herausforderung

4.1 Anreize für eine geschlechtergerechte Entnahme von Carezeiten

Wir wollen im Folgenden die eingangs erwähnte Frage vertiefen, wie sich das OZM zu Kriterien sozialer Gerechtigkeit verhält. Offen ist dabei

zunächst, ob und wie das OZM hilft, die geschlechterspezifische Zuordnung von Care abzubauen. Mehr Geschlechtergerechtigkeit ist kein »Selbstläufer« dieses Modells, sondern bedarf gezielter Anreize. Offensichtlich wird keine einzelne Maßnahme für sich genommen Geschlechtergerechtigkeit bewirken, denn dazu ist die Ungleichheit in zu vielen Strukturen, kulturellen Handlungsgrundlagen und Mentalitäten dieser Gesellschaft, auch hinsichtlich der Lebenslaufgestaltung, zu tief verankert (bahnbrechend Krüger u. a. 1996). Zunächst einmal ist Lohngleichheit eine unverzichtbare Basis für eine geschlechtergerechtere Arbeitsteilung. Denn zu deren jetziger Schieflage trägt maßgeblich bei, dass bei der Kalkulation des Haushaltseinkommens letztlich zählt, dass die Person (meist der Mann), die mehr verdient, auch diejenige ist, die in größerem Umfang erwerbstätig ist und deshalb meist weniger Sorgearbeit leistet. Nötig ist deshalb über Lohngerechtigkeit hinaus ein Kanon aufeinander abgestimmter Maßnahmen für mehr Geschlechtergerechtigkeit, der Familien-, Steuer-, Arbeitsmarktpolitik und anderes mehr einschließt. Unser Modell bietet Anreize für mehr Egalität nur dann, wenn es in einen allgemeinen Umbau zu geschlechtergerechten Lebenswelt-, Arbeitsmarkt- und Erwerbsstrukturen eingebettet ist. Fünf Anreize lassen sich derzeit ausmachen.

Erstens kann das Optionszeiten-Modell mit seinem abgesicherten Budget für Sorgearbeit eine verstärkte Teilhabe von Männern an der Sorgearbeit fördern. Denn der mögliche zeitliche Umfang ist deutlich größer als die tatsächliche derzeitige Zeitverwendung von Männern für Sorgearbeit, insbesondere für Kinder. Dies kommt auch dem Wunsch vieler Väter entgegen, mehr Zeit mit ihren Kindern zu verbringen.

Zweitens werden bei Existenz des OZM längere Carezeiten als bislang für Männer deshalb wahrscheinlicher, weil sich diese – wie an der Nutzung der Partnermonate der Elternzeit zu sehen ist – durchaus normorientiert verhalten. Wird die Norm erweitert, wird zumindest auf mittlere Sicht ein entsprechender Wandel angestoßen, und in dessen Folge erweitert sich eventuell auch die Inanspruchnahme.

Drittens kann die Sorgezeit auch nach einer Trennung realisiert werden, da das Ziehungsrecht als individuelles Recht der Care ausübenden Person ausgestaltet ist. Dies könnte für Väter attraktiv sein, insbesondere angesichts der wachsenden Bereitschaft von Vätern, nach einer Trennung Sorgeverantwortung zu übernehmen – auch im Rahmen des nun üblicheren gemeinsamen Sorgerechts und Co-Parenting.

Viertens könnten Carepunkte für Karriereschritte vergeben werden auf der Basis von zertifizierten Kompetenzbilanzen, die methodisch gesichert (das heißt nachvollziehbar und dokumentierbar) Kompetenzzuwächse durch nachgewiesene Sorgezeiten belegen können. Arbeitgeber könnten dies als Bonussystem für den betrieblichen Aufstieg oder zumindest für den Erhalt des beruflichen Status Quo gerade auch von männlichen Mitarbeitern nutzen. Derzeit wird ja bei Übernahme von Sorgearbeit pauschal ein Verlust berufsbezogener Fähigkeiten unterstellt. Bei ehrenamtlichen Tätigkeiten wäre Ähnliches sinnvoll.

Fünftens lässt sich gerade vor dem Hintergrund der Zweckpluralität des Modells (eben auch für Weiterbildung und Selbstsorge) erwarten, dass auf diese Zwecke gerichtete Erwerbsunterbrechungen und Arbeitszeitumwidmungen auch für Männer zu einer Normalität werden. Denn je selbstverständlicher es würde, dass auch Männer für unterschiedliche Zwecke Ziehungsrechte in Anspruch nehmen, desto eher kann auch die Schwelle für die Inanspruchnahme von Zeiten für Care sinken. So trügen Männer, die Sorgearbeit leisten, nicht mehr das Stigma, von der Regel der lebenslangen Vollzeitarbeit abzuweichen[7] – dieses Stigma verschwände nämlich für alle.

Ohne eine umfassende gesellschaftliche Aufwertung von Sorgearbeit – unabhängig von geschlechtlichen Zuschreibungen – werden diese Anreize allerdings nur begrenzt bewirken können, dass sich Männer vermehrt an ihr beteiligen.

4.2 Soziale Ausschlüsse beginnen beim Normalarbeitsverhältnis, nicht erst beim OZM

Das Optionszeitenmodell funktioniert gewiss am besten, wenn die davon Begünstigten in einer stabilen Dauerbeschäftigung mit fairen Arbeitsbedingungen stehen. Das ist das zweite Problem sozialer Gerechtigkeit beim OZM – die Frage, wie das OZM an Lebenslagen mit prekärer oder Nicht-Beschäftigung angepasst werden kann. Ziehungsrechte als Freistellungsansprüche drohen ins Leere zu laufen, wenn sie auf befristete Beschäftigung

7 Wir überlegen zusätzlich, ob nicht ein weiterer Anreiz darin bestehen könnte, ähnlich wie beim jetzigen »Partnerschaftsbonus« und »Elterngeld plus« Anspruchszeiten und Entgeltersatzleistungen dadurch verlängern zu können, dass beide Partner*innen gleichzeitig und gleichumfänglich Sorgeaufgaben übernehmen. Allerdings bedarf dies weiterer Reflexionen.

oder auf Solo-Selbstständigkeit treffen. Sie kommen Teilzeitbeschäftigten in geringerem Umfang zugute als Vollzeitbeschäftigten. Die Orientierung des bestehenden Sicherungsrahmens am Normalarbeitsverhältnis (NAV) darf deshalb vom OZM nicht wiederholt oder gar vertieft werden. Zweierlei ist dabei allerdings zu beachten:

Erstens: Vorschläge, Care- und Bildungstätigkeiten nachhaltiger in den erwerblichen Lebenslauf zu integrieren, können nicht sinnvoll durch das Argument relativiert werden, dass in erster Linie Beschäftigte im NAV von ihnen profitieren. Denn es ist ja gerade das NAV, das durch unseren Vorschlag grundlegend verändert und humanisiert werden soll, indem es den unterschiedlichen Bedürfnissen der Menschen in verschiedenen Phasen ihres Lebenslaufes angemessener als bisher Rechnung trägt. Die Perspektive, die wir mit dem OZM verfolgen, würde die bisher bestehende Dichotomie »normale – unnormale Arbeit« beseitigen und wohl zu einer Arbeitszeitumverteilung führen, die sowohl überlangen Arbeitszeiten von Männern als auch ungewollt kurzen Arbeitszeiten von Frauen entgegenwirkt.

Zweitens: Man darf die Anforderungen an das OZM nicht kontextwidrig überspannen. Dieses Modell kann – und dürfte – der Sorgekrise der Gesellschaft und der »Sorglosigkeit« der bisherigen Arbeitsverhältnisgestaltung zwar Einiges entgegenzusetzen haben. Aber es kann – für sich allein genommen – weder Armut und Ungleichverteilung noch Prekarität und ungewollte Selbstständigkeit beseitigen. Dies wäre erst im Kontext breit angelegter Wirtschafts- und Umverteilungspolitiken erreichbar.

Gleichwohl: Solange die Dominanz des NAV in den sozialen Sicherungsgefügen ungebrochen ist, müssen Vorschläge wie der unsrige auch Ansätze benennen, wie sie für bislang unterprivilegierte Arbeitsformen nutzbar gemacht werden können. Allgemein ist der Weg, als atypisch stigmatisierte Erwerbsarbeit bedarfsorientierter zu schützen, bereits vielfach beschrieben worden (siehe Matthies u. a. 1994). Rechtliche Sicherungen müssten in all ihren Aspekten in erhöhtem Maße vom Status des NAV entkoppelt werden. Das Spektrum der abhängig Arbeitenden muss auf Schutzbedarfe hin überprüft werden, die aus ihren Lebenslagen folgen. Heute haben im Allgemeinen nur die Arbeitenden, die Arbeitnehmer*innen sind, arbeitsrechtliche Rechte, nicht zum Beispiel Honorarkräfte, Werkvertragsnehmer*innen und ähnliche. An die Stelle dieses, auf die Dichotomie Arbeitnehmer*innen versus Nichtarbeitnehmer*innen ausgerichteten arbeitsrechtlichen Schutztyps müsste ein solcher treten, der Schutz entsprechend einem Kontinuum von tatsächlichen Arbeitsformen und

Schutzbedarfen bereitstellt. An die Stelle eines Arbeitsrechts, das mit dem NAV eine Statusdifferenzierung zwischen Arbeitenden herbeiführt und festigt, muss eines treten, das auf der Anerkennung von Diversität und damit verbundenen lebenslagenabhängigen Sicherungsbedarfen beruht.

Schritte zu einer Erweiterung der Sicherung über den Rahmen des NAV hinaus sind durchaus bereits zu verzeichnen (Mückenberger 2017c). Sie liegen stärker im Sozial- als im Arbeitsrecht. Gerade auf dem Gebiet der Angehörigenpflege sind in den letzten Jahren Fortschritte erzielt worden: vor allem im Sozialgesetzbuch (SGB V: Die gesetzliche Krankenversicherung; SGB IX: Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen; SGB XI: Die soziale Pflegeversicherung; SGB XII: Sozialhilfe), aber auch im Pflegestärkungsgesetz (PSG) I und II, Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und Familienpflegezeitgesetz (FPfZG). Darin finden sich auch zeitpolitisch relevante Freistellungsansprüche oder Ansprüche auf zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit für Pflege – sie werden aber dadurch entwertet, dass sie nur lückenhaft wirklichen Entgeltersatz enthalten und dass sie zumeist auf Pflege in der Familie begrenzt sind. Bestimmte Carezeiten (vor allem Erziehungszeiten, aber auch privat geleistete Pflege) sind unter bestimmten Bedingungen und mit sozialer »Deckelung« rentenrelevant und -steigernd. Der Beschäftigtenbegriff des SGB ist weiter als der Arbeitnehmer*innenbegriff im Arbeitsrecht – womit der sozialrechtliche Schutz ausgeweitet wird.

Dass so heterogene Bereiche wie etwa die Unfallversicherung, der Gleichbehandlungsanspruch oder der Datenschutz auch Nicht-Arbeitnehmer*innen schützen, geht in dieselbe Richtung. Ein gutes Beispiel ist auch die Künstlersozialversicherung. Sie ermöglicht freischaffenden Künstler*innen und Publizist*innen die Einbeziehung in die gesetzliche Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung und trägt dabei der Besonderheit ihrer Lebenslagen Rechnung: Diese Selbstständigen zahlen zur Künstlersozialkasse nur den Arbeitnehmeranteil, die andere Hälfte wird pauschal durch Veranstalter*innen künstlerischer Tätigkeit sowie einen Bundeszuschuss bestritten. So gelangen schutzbedürftige effektiv Selbstständige in einen sozialen Sicherungsmechanismus, der im Ausgangspunkt nur Arbeitnehmer*innen zugebilligt, allerdings zunehmend auf schutzbedürftige Selbstständige ausgeweitet wurde. In diese Richtung geht auch die von der Bundesregierung geplante Altersvorsorgepflicht für Selbstständige und

Freiberufler.[8] Die Deutsche Rentenversicherung sieht sich da auf bestem Wege: »Handwerker, Künstler und Publizisten, Hebammen und freiberufliche Lehrer – so unterschiedlich ihre Tätigkeiten auch sind, eines haben diese Selbstständigen gemein: sie sind gesetzlich pflichtversichert. Alle anderen Selbstständigen können auf Antrag in der Rentenversicherung pflichtversichert werden.«[9]

Bei diesen jeweils speziellen Entkoppelungen des rechtlichen Schutzes vom NAV können wir beim OZM allerdings nicht stehenbleiben. Ausgangspunkt des bestehenden Systems sind Risiken des Erwerbslebens (wie bei der Sozialversicherung) oder der Mittellosigkeit (wie bei der Sozialhilfe und Mindestsicherung) und deren gesellschaftliche Bewältigung. Ausgangspunkt beim OZM und dem mit ihm angestoßenen Sozialmodell sind demgegenüber der Zeitbedarf und das zeitpolitische Anliegen, Menschen die gesellschaftlich notwendige Zeit für Sorge und Bildung zu sichern, ohne sie dadurch in zusätzliche Risiken und Armut zu stürzen. Dieses zeitpolitische Anliegen dürfte durch beide von uns angewandten Instrumente – Ziehungsrechte und nach Zwecken differenzierte Entgeltersatzregelung – bei einer großen Zahl von Erwerbssituationen erreicht werden. Wo es dagegen über diese Instrumente nicht zu erreichen ist, muss das Instrumentenspektrum erweitert werden. Zur Klärung dieser Frage möchten wir einige Überlegungen vorstellen.

4.3 Die politische Gestaltung optionaler Zeiten – ein Paradigmenwechsel

Mit Optionszeiten (also Zeit für Nicht-Erwerbsarbeit) sind Einkommensverluste oder erhebliche -einbußen verbunden. Deshalb bedarf das neue Grundmodell einer Entgeltersatzstruktur sowie eines Finanzierungsrahmens. Dabei ist der Entgeltersatz so zu gestalten, dass die Ziehung der Optionszeiten eine realistische, das heißt finanziell praktikable Handlungsmöglichkeit ist und dass sie bedarfsgerecht, nicht selektiv (das heißt nicht geschlechterspezifisch oder sozial segmentär) greift. Der von uns

8 Siehe dazu https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/rente-1781320 (Zugriff 25. Januar 2021).

9 Siehe https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Rente/Arbeitnehmer-und-Selbststaendige/03_Selbststaendige/selbststaendige_Inhalt.htm (Zugriff 25. Januar 2021).

vorgeschlagene Verteilungsrahmen differenziert nach Zwecken, für die Ziehungsrechte eingeräumt werden, bewertet diese Zwecke nach gesellschaftlichen Wert- und Nützlichkeitskriterien und identifiziert daran orientiert diejenigen, die die entsprechenden Lasten tragen sollen. Bei Zeiten, die für Fortbildungszwecke eingeräumt werden, die vor allem den Unternehmen zugutekommen, scheint Lohnfortzahlung angebracht. Bei Zeiten, die für Care-Zwecke eingeräumt werden und die zentral der Gesellschaft zugutekommen, erscheint ein Lohnersatz – etwa angelehnt an das heutige Elterngeld – angebracht. Bei Zeiten, die für Muße oder andere selbst gewählte Zwecke eingeräumt werden und die zunächst dem Individuum selbst zugutekommen, erscheint angebracht, die Kosten zunächst einmal den Individuen selbst aufzuerlegen. Hieran machen wir eine soziale Korrektur, um zu verhindern, dass Niedrigverdienende oder Arbeitslose aufgrund drohenden Einkommensverlusts an der Ziehung dieser Zeiten gehindert werden. Wir sehen deshalb eine Aufstockung der dem Individuum zukommenden Mittel vor, die für Niedrigverdienende (oder für Arbeitslose) über die Lohnersatzleistung hinausgeht. Diese Aufstockung bezeichnen wir als »situatives Grundeinkommen«, das sich vom sogenannten bedingungslosen Grundeinkommen deutlich unterscheidet, weil es erstens an die Entnahme von Ziehungsrechten gebunden und zweitens auf deren Dauer begrenzt ist.

Das situative Grundeinkommen für bestimmte Konstellationen ist ein Weg, der vermutlich noch ausbaufähig wäre. Niedrigverdienende und Arbeitslose zum Beispiel haben ebenfalls Sorge- und Bildungszeitbedarfe – möglicherweise mehr als andere Beschäftigte. Aber die Instrumente der Ziehungsrechte mit Entgeltersatzregelung greifen bei ihnen nicht – entweder, weil der gegenüber dem ohnehin schon niedrigen Lohn noch abgestaffelte Entgeltersatz kaum für eine akzeptable Lebensführung ausreicht oder weil etwa eine Freistellung von Meldepflichten bei der Arbeitsagentur allein keine wirkliche Zeitoption einräumt (Arbeitslose).

Um hier zur Ziehung von Sorge- oder Bildungszeiten zu ermutigen und sie zu ermöglichen, muss das situative Grundeinkommen als pauschaler Entgeltersatz oberhalb der Hartz-IV-Schwelle liegen. Wir haben als spürbare Differenz zu Hartz-IV-Bezügen derzeit etwas willkürlich monatlich zusätzlich 200 Euro angenommen. Durch dieses Grundeinkommen wird Niedrigverdienenden nicht nur überhaupt erst ermöglicht, die ihnen zustehenden Ziehungsrechte in Anspruch zu nehmen, sondern es entsteht

möglicherweise dadurch sogar ein (mäßiger) finanzieller Anreiz zur Entnahme solcher Zeiten. Dieser Anreiz ist in unserem Modell durchaus gewollt und gerechtfertigt, nicht nur damit die effektive Inanspruchnahme der Optionszeiten dem Gebot sozialer Gerechtigkeit folgt, sondern auch weil diese Inanspruchnahme wichtigen gesellschaftlichen Interessen entspricht.

Es sei noch einmal betont, dass dieses Grundeinkommen insofern situativ ist, als es sich auf die für Optionszeiten gezogene Zeitspanne beschränkt. Es ist damit auch nicht den grundsätzlichen Einwänden gegen ein bedingungsloses Grundeinkommen ausgesetzt, weil es ja durch den Zweck der Ziehungszeit konditioniert und begrenzt ist. So entsteht eine Konstellation von Ziehungszeit und Entgeltersatz, die für diese spezifischen Lebenslagen Optionszeiten ermöglicht und Anreize zu ihrer Inanspruchnahme schafft.

Wir können uns vorstellen, dass der Zugang über das situative Grundeinkommen auch auf andere Lebenssituationen als die von uns betrachteten anwendbar ist. So weisen beispielsweise unfreiwillig in Teilzeit Arbeitende wie auch kleine Selbstständige Merkmale auf, die sich mit den Parametern unseres Modells des Entgeltersatzes (ohne die genannte finanzielle Sockelung) reiben. Sie wären nämlich, wenn man das Ziehungsrecht mit einem Freistellungsanspruch von bezahlter Arbeit gleichsetzt, entweder der gewonnenen und entgoltenen Zeit nach benachteiligt (Teilzeitbeschäftigte), oder sie könnten das Instrument nicht in Anspruch nehmen, weil sie nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen (Selbstständige). Der zeitpolitische Zugang verlangt auch hier methodisch eine vom Zeitbedarf ausgehende Instrumentenwahl, um den Menschen effektiv optionale Zeiten zu gewährleisten.

Unter Umständen müssten die fraglichen Lebenslagen – sicherlich in einer gewissen Typisierung – eine wissenschaftlich gestützte Quantifizierung von Zeitverwendungen und -bedarfen für die im OZM vorgesehenen Zwecke erfahren. Wir sind bei unseren OZM-Bemessungen von durchschnittlichen Kinderzahlen und Pflegedauern ausgegangen,[10] sehen aber durchaus die Notwendigkeit einer Differenzierung entlang von Lebenslagen (siehe Abschnitt 2). Interessant wäre an dieser Stelle zum Beispiel auch zu erfahren, inwieweit kleine Selbstständige beiderlei Geschlechts oder Teilzeitbeschäftigte sich in Zeitverwendungen und -bedarfen für Care und

10 Ausgewertet haben wir die Zeitverwendung der gesamten Bevölkerung im Alter von 21 bis 63 Jahren; zu diesen Begrenzungen siehe Lien (2020).

Bildung vom für unsere Berechnungen herangezogenen Durchschnitt unterscheiden oder nicht. Aus diesem ersten Schritt wären zweitens – wiederum typisiert – Zeitquanten für Sorge, Bildung etc. zu ermitteln, die diesen Gruppen zusätzlich zur Verfügung stehen müssten. Daraus könnte sich möglicherweise ergeben, dass Teilzeitbeschäftigte eine umfangreichere Optionszeit benötigen, als ihrer Freistellung von der (Teilzeit-)Arbeit entspricht. Und drittens wäre zu ermitteln, mit welchen Maßnahmen diese Menschen zu diesen zusätzlichen optionalen Zeiten gelangen könnten und welche Bedingungen gewährleistet sein müssten, um solche zusätzlichen Zeiten akzeptabel und effektiv werden zu lassen. Arbeitslose müssten vielleicht – neben pauschaliertem Entgeltersatz und Suspendierung der Vermittelbarkeit – einen zusätzlichen Anspruch auf Bildungsdienstleistungen und deren Kosten erhalten. Selbstständige müssten möglicherweise einen öffentlich-rechtlichen Anspruch auf Finanzierung einer Vertretungsperson während der Optionszeit erlangen, um den Betrieb aufrechterhalten zu können – so, wie es bei Forschungsfreistellungen im akademischen Bereich zuweilen vorgesehen ist.

5. Ausblick – eine Annäherung an unsere Zieldimensionen

Wir sehen an vielen Stellen die Notwendigkeit, das Optionszeitenmodell weiterzudenken und zusätzliche Rahmenbedingungen für sein Funktionieren zu benennen. So bedarf es etwa keineswegs nur finanzieller Anreiz- und Sicherungsstrukturen, sondern zusätzlich flankierender betrieblicher, tariflicher oder kommunaler Unterstützungsgefüge, um das OZM akzeptabel und praktikabel zu machen. Dieses Unterstützungsgefüge berät und unterstützt Arbeitgeber*innen hinsichtlich der Realisierung von Optionszeiten ihrer Beschäftigten und ebenso Beschäftigte oder Selbstständige bei der Überwindung ihrer möglichen Scheu vor der Wahrnehmung ihrer Rechte für Care- und Bildungszeiten. Betriebsräte in Fragen der Vereinbarkeit zu stärken, wie im Wahlarbeitszeit-Gesetz-Entwurf (Deutscher Juristinnen-Bund 2015) vorgeschlagen, wäre ein Schritt zur Effektivierung dieser Individualrechte. Die Tarifpartner können – wie in der chemischen Industrie mit dem Tarifvertrag »Lebensarbeitszeit und Demografie« von 2015 (dazu weitergehend Vassiliadis 2020) – den Betriebsparteien mit

Methoden der Demografie-Analyse, der Definition von Umsetzungsvarianten und der Findung von Umsetzungspartnern den Weg zu lebenslaufspezifischen betrieblichen Optionen ebnen helfen. Örtliche Zeitbüros, Tausch- und Zeitbörsen und ggf. auch Freiwilligenagenturen können Beschäftigten-Pools unterstützen, die dabei helfen, Personalausfälle wegen Optionszeiten zu überbrücken.

Gerade bei diesen Ideen einer weitergehenden Förderung von Optionszeiten auch für Personen, die nicht in einem NAV arbeiten, zeigt sich, welch ein grundlegender Paradigmenwechsel mit diesem Modell verbunden ist – aber auch, dass im Grunde schon an vielen »Fronten« an diesen Paradigmenwechsel gedacht und an seiner praktischen Umsetzung gearbeitet wird. Das bisherige System geht mit menschlicher Arbeit, persönlicher Sorge und Bildung nur marktförmig und damit machtförmig um. An seine Stelle träte mit einer solchen umfassenden Umsetzung des OZM eines, das diese menschlichen und gesellschaftlichen Werte in ihrer alltäglichen Zeitlichkeit als Ausgangs- und Zielpunkt politischer Gestaltung nimmt und das Mittel und Ressourcen danach einsetzt, wie sie entlang der fünf zuvor genannten Zieldimensionen diesem Ausgangs- und Zielpunkt zugutekommen können. Es könnte so gelingen, den Eigenzeiten menschlicher Arbeit im umfassenden Sinne Rechnung zu tragen, gerade auch der personenbezogenen Sorgearbeit. Die Erwerbsarbeitszeiten schlössen soziale Zeiten ein, die anerkennen, dass Erwerbstätige Menschen sind, die in Beziehungen leben. Sie würden die notwendigen Grenzziehungen zwischen erwerbsbezogener und nicht-erwerbsbezogener Lebenssphäre nicht zur individuell zu bewältigenden Aufgabe machen, sondern hierfür sozial- und arbeitsrechtlich abgesicherte Bedingungen bieten. Auch könnte so endlich ein neues Gleichgewicht zwischen kommodifizierendem und dekommodifizierendem Arbeits- und Sozialrecht geschaffen werden. Und nicht zuletzt werden mit unserem Modell Wege aufgezeigt, wie derzeit wirksame institutionelle Fehlanreize zugunsten einseitig marktvermittelter Arbeit vermieden werden können. Indirekt ist dies ein wichtiger Beitrag zu mehr Geschlechtergerechtigkeit.

Literatur

Aulenbacher, Brigitte/Riegraf, Birgit/Theobald, Hildegard (Hg.) (2014): *Sorge: Arbeit, Verhältnisse, Regime*. Soziale Welt, Sonderband 20. Baden-Baden: Nomos.

Barišić, Manuela/Consiglio, Valentina Sara (2020): *Frauen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Was es sie kostet, Mutter zu sein*. Kurzexpertise 06/2020. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

BAVC (2019): Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. (BAVC) und IG Bergbau, Chemie, Energie: Verhandlungsergebnis 2019, Tarifvertrag Moderne Arbeitswelt, Wiesbaden. 22. November 2019, unveröffentlichtes Manuskript.

BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (2006) (Hg.): *Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit. Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik. Siebter Familienbericht*. Berlin: BMFSFJ.

BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (2011) (Hg.): *Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebenslauf. Erster Gleichstellungsbericht*. Berlin: BMFSFJ.

Boulin, Jean-Yves (2018): *De la société de libre choix de Gösta Rehn au Compte Personnel d'Activité (CPA) français: la difficile concrétisation de l'autonomie temporelle des citoyens*. Arbeitspapier für das FIS-Projekt »Selbstbestimmte Erwerbsbiographien im Lebensverlauf«, unveröffentlichtes Manuskript.

Brückner, Margrit (2011): Zwischenmenschliche Interdependenz – Sich Sorgen als familiale, soziale und staatliche Aufgabe. In: Karin Böllert/Catrin Heite (Hg.): *Sozialpolitik als Geschlechterpolitik*. Wiesbaden: VS, S. 105–123.

Bünning, Mareike/Hipp, Lena/Munnes, Stefan (2020): *Erwerbsarbeit in Zeiten von Corona*. WZB-Ergebnisbericht. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin. https://www.econstor.eu/handle/10419/216101 (Zugriff 23. Juni 2020).

Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik (Hg.) (2016): *Mit Zeit jonglieren oder: Atmende Lebensläufe*. Zeitpolitisches Magazin, Jg. 13, H. 28. Berlin: Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik.

Deutscher Juristinnenbund (2015): Konzept für ein Wahlarbeitszeitgesetz, *Zeitschrift des Deutschen Juristinnenbundes*, Jg. 18, H. 3, S. 121–129.

DJI (Deutsches Jugendinstitut) (2014): AID:A II – Aufwachsen in Deutschland: Alltagswelten. München: Deutsches Jugendinstitut. https://www.dji.de/ ueber-uns/projekte/projekte/aida-ii-aufwachsen-in-deutschland-alltagswelten.html (Zugriff 4. Februar 2020).

Eggert, Simon/Teubner, Christian/Budnick, Andrea/Gellert, Paul/Kuhlmey, Adelheid (2020): *Pflegende Angehörige in der COVID-19-Krise. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung*. Berlin: Zentrum für Qualität in der Pflege (ZQP), Forschungspartner Charité – Universitätsmedizin Berlin. https://www.zqp.de/ wp-content/uploads/ZQP-Analyse-Angeh%C3%B6rigeCOVID19.pdf (Zugriff 20. November 2020).

France Stratégie (2015): *Le compte personnel d'activité, de l'utopie au concrète.* https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs_rapport_cpa_final_2.pdf (Zugriff 25. Januar 2021).

Gottschall, Karin (2018): Arbeit, Beschäftigung und Arbeitsmarkt aus der Genderperspektive. In: Fritz Böhle/G. Günter Voß/Günther Wachtler (Hg.): *Handbuch Arbeitssoziologie. Akteure und Institutionen*, Bd. 2, Wiesbaden: Springer VS, S. 361–395.

Gottschall, Karin (2019): Gender und Sozialpolitik. In: Herbert Obinger/Manfred G. Schmidt (Hg.): *Handbuch Sozialpolitik*, Wiesbaden: Springer, S. 473–491.

Jürgens, Kerstin (2010): Deutschland in der Reproduktionskrise, *Leviathan*, Jg. 38, H. 4, S. 559–587.

Jurczyk, Karin (2015): Zeit für Care: Fürsorgliche Praxis in »atmenden Lebensläufen«. In: Rainer Hoffmann/Claudia Bogedan (Hg.): *Arbeit der Zukunft. Möglichkeiten nutzen – Grenzen setzen*, Frankfurt a. M.: Campus, S. 260–288.

Jurczyk, Karin/Mückenberger, Ulrich (2016): *Arbeit und Sorge vereinbaren: Ein Carezeit-Budget für atmende Lebensläufe* (Körber Impuls Demographie Nr. 5). Hamburg: Körber-Stiftung, September 2016.

Jurczyk, Karin/Mückenberger, Ulrich (Hg.) (2020*): Selbstbestimmte Optionszeiten im Erwerbsverlauf.* Abschlussbericht des Forschungsprojekts im Rahmen des »Fördernetzwerks Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung« (FIS). München: Deutsches Jugendinstitut. https://www.fis-netzwerk.de/fileadmin/fis-netwerk/Optionszeiten_Abschlussbericht_DJIBroschuere_Endg.pdf (Zugriff 14. September 2020).

Jurczyk, Karin/Schier, Michaela/Szymenderski, Peggy/Lange, Andreas/Voß, G. Günter (2009): *Entgrenzte Arbeit – Entgrenzte Familie. Grenzmanagement im Alltag als neue Herausforderung.* Berlin: edition sigma.

Jurczyk, Karin/Mückenberger, Ulrich/Lien, Shih-cheng/Heitkötter, Martina (2020): Das Optionszeitenmodell – ein neuer Impuls für »atmende Lebensläufe«. *NDV (Nachrichtendienst Deutscher Verein)*, Jg. 100, H. 3, S. 107–112.

Klinger, Cornelia (2013): Krise war immer … Lebenssorge und geschlechtliche Arbeitsteilungen in sozialphilosophischer und kapitalismuskritischer Perspektive. In: Erna Appelt/Brigitte Aulenbacher/Angelika Wetterer (Hg.): *Gesellschaft – Feministische Krisendiagnosen*, Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 82–104.

Klinger, Cornelia (2019): *Die andere Seite der Liebe. Das Prinzip Lebenssorge in der Moderne.* Frankfurt a. M./New York: Campus.

Kocher, Eva/Groskreutz, Henning/Nassibi, Ghazaleh/Paschke, Christian/Schulz, Susanne/Welti, Felix/Wenckebach, Johanna/Zimmer, Barbara (2013): *Das Recht auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiografie. Arbeits- und sozialrechtliche Regulierung für Übergänge im Lebenslauf. Ein Beitrag zu einem Sozialen Recht der Arbeit.* Baden-Baden: Nomos.

Koebe, Josefine/Samtleben, Claire/Schrenker, Annekatrin/Zucco, Aline (2020): *Systemrelevant, aber dennoch kaum anerkannt: Entlohnung unverzichtbarer Berufe in der Corona-Krise unterdurchschnittlich* (DIW aktuell, Nr. 48 – 29. Juni 2020, korr.

Fassung von Nr. 28). Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung. https://www.diw.de/de/diw_01.c.792754.de/publikationen/diw_aktuell/2020_0048/systemrelevant__aber_dennoch_kaum_anerkannt__entlohnung_unverzichtbarer_berufe_in_der_corona-krise_unterdurchschnittlich.html (Zugriff 25. Januar 2021).

Krüger, Helga/Born, Claudia/Lorenz-Meyer, Dagmar (1996): *Der unentdeckte Wandel. Annäherung an das Verhältnis von Struktur und Norm im weiblichen Lebenslauf.* Berlin: edition sigma.

Li, Xuan/Zerle-Elsäßer, Claudia/Entleitner-Phleps, Christine/Schier, Michaela (2015): *Väter 2015: Wie aktiv sind sie, wie geht es ihnen und was brauchen sie? Eine aktuelle Studie des Deutschen Jugendinstitut.* München: DJI. https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs2015/Vaeterreport_Langfassung.pdf (Zugriff 20. November 2020).

Lien, Shih-cheng (2020): Teil II: Untersuchungen zu Zeitverwendungen und -bedarfen in Deutschland – Sozialwissenschaftliche Analyse. In: Karin Jurczyk/Ulrich Mückenberger (Hg.): *Selbstbestimmte Optionszeiten im Erwerbsverlauf.* Abschlussbericht des Forschungsprojekts im Rahmen des »Fördernetzwerks Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung« (FIS), München: Deutsches Jugendinstitut. https://www.fis-netzwerk.de/fileadmin/fis-netwerk/Optionszeiten_Abschlussbericht_DJIBroschuere_Endg.pdf (Zugriff 14. September 2020), S. 100–182.

Matthies, Hildegard/Mückenberger, Ulrich/Offe, Claus/Peter, Edgar/Raasch, Sibylle (1994): *Arbeit 2000. Anforderungen an eine Neugestaltung der Arbeitswelt – Eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung.* Reinbek: Rowohlt.

Mückenberger, Ulrich (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? *Zeitschrift für Sozialreform*, Jg. 31, H. 7 und 8, S. 415–434 und 457–475.

Mückenberger, Ulrich (2007): Ziehungsrechte – Ein zeitpolitischer Weg zur »Freiheit in der Arbeit«, *WSI-Mitteilungen*, Jg. 60, H. 4, S. 195–201.

Mückenberger, Ulrich (2017a): *Rechtliche Beiträge zu einer zeitachtsamen familienfreundlicheren Veränderung der Arbeitskultur*, e-paper Heinrich-Böll-Stiftung. Berlin: Heinrich-Böll-Stiftung. https://www.boell.de/index.php/de/2017/09/11/rechtliche-beitraege-zu-zeitachtsamen-familienfreundlicheren-veraenderung-der-arbeitskultur (Zugriff 10. Januar 2021).

Mückenberger, Ulrich (2017b): *Kommunale Zeitpolitik für Familien.* Gutachten im Auftrag des Landes Nordrhein-Westfalen. Baden-Baden: edition sigma bei Nomos.

Mückenberger, Ulrich (2017c): *Der Arbeitnehmerbegriff – eine strategische Orientierung.* Gutachten für die Kommission »Arbeit der Zukunft« der Hans-Böckler-Stiftung. Bremen/Berlin.

Müller, Kai-Uwe/Neumann, Michael/Wrohlich, Katharina (2013): *Familienarbeitszeit. Wirkungen und Kosten einer Lohnersatzleistung bei reduzierter Vollzeitbeschäftigung.* Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2017): *Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten.* Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Berlin: Bundesregierung.

Schulten, Thorsten und WSI Tarifarchiv (2019): *Tarifpolitischer Jahresbericht 2018 – Kräftige Lohnzuwächse und mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit, Informationen zur Tarifpolitik*. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung. bit.do/impuls1434 (Zugriff 20. November 2020).

Widemann, Marc (2020): Teil I: Optionale Arbeitszeiten – Rechtliche Bestandsaufnahme. In: Karin Jurczyk/Ulrich Mückenberger (Hg.): *Selbstbestimmte Optionszeiten im Erwerbsverlauf.* Abschlussbericht des Forschungsprojekts im Rahmen des »Fördernetzwerks Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung« (FIS), München: Deutsches Jugendinstitut, S. 30-99. https://www.fis-netzwerk.de/fileadmin/fis-netwerk/Optionszeiten_Abschlussbericht_DJIBroschuere_Endg.pdf (Zugriff 14. September 2020)

Geschlechterungleichheiten in Erwerbsarbeit und Arbeitsmarkt

For business' sake: Gender equality policies and the UK banking and finance sector

Ania Plomien

1. Introduction

The principle that women and men should have equal labour market opportunities has been widely accepted and firmly established in public policy frameworks across liberal democracies. Decades of feminist mobilisations have contributed to policy formation on the basis of justice. Yet, progress has been slow, uneven and, in some respects, undermined, such that serious gender inequalities in access to and conditions of employment persist, while class inequalities among women have increased. Highly educated women in the professions and in senior management have gained from equality measures and occupational integration, while many women continue to experience poorly paid, part-time, precarious employment in feminised occupations and sectors. These trends have made gender inequalities more complex, because the partial levelling up among women in high-status jobs has been accompanied by a levelling down among men at the lower end. Consequently, gender gaps in status and pay tend to be wider at the top than they are at the bottom of the wage distribution, partly due to the durability of the glass ceiling and partly because of the expansion of precarious employment and deteriorating working conditions among low-paid men, rather than improvements for low-paid women. In the world of work, gender and class intersect with race, ethnicity, disability and sexuality, rendering any single policy inadequate for redressing inequality in its full complexity.

An interest in gender policy capable of delivering social development goals has emerged against the backdrop of this complex reconstitution of gender inequality. Gender equality in economic activities is understood not (only) in terms of comprising a desirable societal goal, but as a means to improving economic growth and profitability. This "gender and growth" approach has taken hold across international development organisations,

supra-national institutions and different national and corporate contexts, and has come to enjoy heightened interest since the 2008 financial crisis. At face value, it appears to add an imperative argument to long-standing feminist demands for progress on gender, and frames this in terms appealing to actors with resources and power. However, it also raises concerns about equality attainment, because gender is treated predominantly instrumentally and is subordinated to objectives other than equality. Arguments emphasising economic and business gains of gender equality have advanced, whilst the feminist case for equality as a question of justice has receded.

In the United Kingdom (UK), gender equality as an economic issue has recently motivated labour market policy reforms, and policies designed for the banking and finance sector specifically. This gender policy constellation covers wider labour market issues of pay differentials and of women's representation in senior leadership, and a specific problem of gender diversity in banking and finance. Motivated by the prominence of the economic and business case made for gender equality, this chapter[1] examines the extent to which these three policies are anchored in or correspond with the feminist gender justice rationale. To answer this research question, in the next section I frame my analysis by theorising gender policy as an individual justice concern, as a social justice issue, and as a business case. Then, in section three, I outline my methodological approach which draws on feminist critical policy analysis, combining feminist theoretical and methodological positions. This is followed in section four by the analysis of the three policies, by first presenting their emergence, content and achievements, and second by evaluating the corresponding representation of the problem and its solutions by the actors participating in the policy process. In the conclusion I argue that the policy constellation reflects the economic and business case, based on the meanings and deployments of gender uncovered by the critical feminist policy analysis and on the failures in achieving equality objectives. This, however, is not inevitable because the policy terrain is a contested site of struggle.

1 Part of this study was conducted in collaboration with Diane Perrons and this chapter benefits from our joint work during the early phase of this project. The writing of this chapter has been supported by a research fellowship "Global Contestations of Women's and Gender Rights" hosted by the Zentrum für interdisziplinäre Forschung, Bielefeld. I would like to thank Andrea Schäfer, Simone Scherger, and Gregory Schwartz for their insightful comments on the chapter's drafts.

2. Theorising gender equality as a matter of justice or a business matter

Underrepresentation of women in senior management, executive leadership and corporate boards, and the persistence of the gender pay gap (GPG) are two prominent themes animating policymakers, corporate actors, and work and employment scholars debating gender equality and the labour market. The broad lines of agreement concern the existence of gender-based vertical segregation and pay differentials. However, the significance and the causes of unequal outcomes, the need for policy intervention, and the rationale for any measures to change the status quo are contested. The crux of this contestation revolves around the understanding of gender (in)equality as an economic and a corporate matter, and the implications this has for gendered power relations within society in the wider sense.

Gender inequality in the public sphere, including employment, has been politicised since the dawn of Western feminism, with Mary Wollstonecraft being a key early figure advancing the argument for whatever rights men enjoyed, women should too. Liberal interpretations of equality and fairness stress justice based on individual rights and embrace meritocracy, whereby people's skills and competencies are evaluated and rewarded according to their performance and experience. Since, in this perspective, gender inequality results from discrimination, addressing unequal treatment would advance equality and fairness. Specifically, women's incorporation in economic decision-making and ensuring that the legal entitlement to equal pay for equal work is achieved in practice, would deliver gender-equal participation in the economy, that is, women's inclusion on terms largely available to men.

The principle of justice based on merit, however, is frequently violated and inequality persists not least because universal standards and measures of merit are in themselves biased (Acker 1990; Phillips 2004). Therefore, the narrow framing of gender equality as a matter of individual rights is broadened in the social justice approach, embedded in the understanding of gender not only as a descriptive characteristic of individuals who may be formally discriminated against, but as a pervasive and adaptive structural and relational process that, together with class and race, mediates all social relations (Scott 1986; Acker 1990, 2006; Collins 2000; Gottschall 2000; Phillips 2004). Consequently, addressing inequality demands a critique of structural barriers within and outside workplace organisations, including how economic contributions are valued given gender and class systems of

domination and their intersections with race and other axes of oppression (Crenshaw 1989; Acker 1990, 2006; Collins 2000). Since an unequal economy is constituted by an unequal society, addressing gendered power relations in the economic sphere cannot stop at equal pay and inclusion in corporate leadership roles, but must challenge and transform gendered institutions to benefit all, including low-paid and unpaid women.

The long-standing gender justice arguments, whether rooted in individual or social claims, have become overshadowed by the rise of the economic and business case for gender equality, especially in the decade since the 2008 global economic crisis. The flagship initiatives of the economic and business case include the aim of eliminating gender gaps in the labour market (in education, employment, and pay) and increasing the representation of women in leadership positions. While such objectives derive from, and are compatible with, gender justice frames, the economic and business case moves away from treating equality as a good in itself that requires a transformation of power relations and of the economy, towards an instrumental approach to realise macroeconomic or firm performance goals within existing power and economic arrangements. In this vein, investments made in women should translate into national economic growth and corporate profit increases, whereby gender (in)equality is quantified as cost or gain associated with changing the status quo. In short, gender equality is formulated as "smart economics" (World Bank 2006) and a "productive factor in business" (CEC 2000: 21) and not as transformative politics of redistribution of power and resources.

Aspirations for improving gender equality, because of equality's promise to deliver productivity and competitiveness, have converged into a consensus. International institutions claim that a more gender-balanced economy (with narrower education and employment gaps) improves growth (OECD 2012; ILO et al. 2014). Models for reducing gender inequalities forecast economic growth of the gross domestic product (GDP) in the range of six to ten per cent by 2050 in the European Union (EIGE 2017), while achieving parity with men would add 26 per cent by 2025 globally (McKinsey 2015). In framing its (so-called) modern industrial strategy, the UK government expects that closing the GPG will add 150 billion British pound sterling (GBP) and 840,000 women employees to the UK economy by 2025 (GOV.UK 2018). Gender is also promoted as benefitting firms because companies with a higher proportion of women executives perform better organisationally and financially (McKinsey 2007). Leadership styles

associated with women are deemed crucially important in times of crisis (McKinsey 2009). This argument has been fostered by Christine Lagarde, managing director of the International Monetary Fund (2011–2019), for whom "tapping into the huge potential of women can be a game changer [...and] a no brainer" because "more women in senior positions is good for the bottom line" (Lagarde 2016). Reflecting on the financial crisis, Lagarde (2018) applies this logic to the banking and finance sector, arguing that "greater diversity always sharpens thinking, reducing the potential for group-think" because it brings "more prudence, with less of the reckless decision-making that provoked the crisis". She asserts that "if it had been Lehman Sisters rather than Lehman Brothers, the world might well look a lot different today".

In academic research, in contrast, the economic and business case is substantially scrutinised. Macroeconomic evidence for the relationship between equality and growth is inconclusive and studies yield varied results associating economic growth with gender equality, and vice-versa (Kabeer/Natali 2013). In fact, sometimes this association is found to be negative, where growth is accompanied by wider gender wage inequalities (Seguino 2000). Economic growth also subsists on unequal gender relations, when it is women's lower social status that renders them more efficient as workers and entrepreneurs (Wilson 2015). Furthermore, gender equality as smart economics tends to both neglect and exacerbate the gendered sphere of social reproduction. The neglect is implied in men's economic behaviour serving as a reference point in a straightforward aim to reallocate non- and under-employed women to the market without factoring in their unpaid work. This exacerbates social reproduction and care needs directly, by moving activities and resources between spheres, and indirectly, when unequal and precarious employment does not enable low-paid women to avail of market substitutes for social reproduction. Intensifying care needs and class-based inequalities, growth-oriented pursuit of gender equality, therefore, raises doubts about advancing structural gender transformation.

Microeconomic studies establish some compatibility between gender equality and economic gains. Reviews of the business benefits of diversity and equality in management, executive and board positions (Urwin et al. 2013; Terjesen/Sealy 2016) demonstrate firms' improved performance because they benefit from wider talent, a committed workforce, better stakeholders' representation, and more effective management. The relationship between the presence of women among the economic elite and benefits

for women in lower socioeconomic groups – the trickle-down effect – is context-specific. Countries with women's quota legislation have narrower GPGs among managers (Maume et al. 2019). Within companies, elite women's individual power combined with workforce and workplace factors can mitigate class-based inequality by reducing the GPG among non-manager and low-qualified workers (Abendroth et al. 2017; Magda/Cukrowska-Torzewska 2019; Stojmenovska 2019). However, there is also evidence that rapid changes to board membership and workplace diversity impose costs, lower firm performance, degrade stock-market appraisals, and increase risk-taking behaviour (Urwin et al. 2013; Terjesen/Sealy 2016).

Table 1: Gender policy rationale in justice and business case perspectives

Gender equality as social justice	*Gender equality as individual rights justice*	*Gender equality as a business case*
- critical feminist approach to equality and fairness	- liberal approach to equality and fairness	- instrumental approach to equality and fairness
- gender as complex relation of power and inequality	- gender as dichotomous descriptive characteristic	- gender as resource for economic growth
- questions bias in merit	- seeks merit-based outcome	- uses merit to justify outcome
- dismantling structural barriers	- anti-discrimination laws	- closing gaps
- rejection of existing frameworks	- inclusion in existing frameworks	- support of existing frameworks
- benefits all women	- benefits some women	- benefits firms and economies
- transformation of organisations and processes	- adaptation to/of organisations and processes	- accommodation for organisational reproduction
- fully politicised	- somewhat politicised	- de-politicised

Source: Own compilation

The main characteristics of the reviewed gender equality perspectives are listed in Table 1, wherein the shared roots of gender equality in individual rights justice diverge into transformative social justice and accommodative business case trajectories. Policy aligns with feminist justice "if it recognizes the collective, structural and socially produced nature of men's domination

and women's disadvantage and treats the promotion of greater gender equality and justice as a political priority" (Bryson/Heppell 2010: 38). The business case shifts the underlying framing from justice-oriented rights-based politics to a diversity and inclusion management agenda (Kirton/Greene 2010; McLaughlin/Deakin 2011; Elömaki 2018). Diversity and inclusion management prioritises organisational interests and disregards power inequalities (Kirton/Greene 2010), and at the macro level forecloses politicisation of the economy (Prügl 2012; Elömaki 2018). However, specific policies are not inherently politicised or depoliticised – this depends on the policy process. For example, increasing women's representation on boards can combine a depoliticised utility argument with a politicised notion of fairness (Seierstad 2016; Terjesen/Sealy 2016). Such has been observed in the European Union where women's underrepresentation in decision making was pursued in the political and economic domains forming a broad equality agenda. Although the emphasis on growth and profitability goals through workforce diversity and boardroom quota has since gained prominence, policymakers' views remain different from those of corporate actors, with the former striving to "generate structural change through legislation" (Elömaki 2018: 60). Gender policies, even if underpinned by an economic and business case, might allow an opening for feminist demands (Prügl 2017). Whether and how far an instrumental framing of gender equality is compatible with justice-based concerns continues to be relevant for why progress has been slow.

3. The case and the analytical approach

To probe the relationship between the "gender and growth" perspective and the feminist justice approaches, I have selected a recent UK labour market policy[2] constellation consisting of *GPG reporting (2017), women on corporate boards (2011)* and its follow-up *women in senior management (2016),* and the *Women in Finance Charter* (2016) specific to the banking and finance sector. The UK case study is interesting for three reasons. First, policy emergence has coincided with the rise of gender as an economic and business case and

2 This is a partial analysis because over the same period the UK has implemented harmful austerity policies (see WBG/Runnymede Trust 2017), which inform but do not comprise an explicit focus of my analysis.

with the Conservative Party being in power since 2010. Historically, the UK has assumed minimal regulation as its dominant mode, relying on markets to deliver optimal employment outcomes and leaving recruitment, retention and promotion tasks to firms (Hantrais 1990). Similarly, the non-interventionist state has not acted to dismantle patriarchy and transform the gender-biased distribution of power and resources. The current government policies depart somewhat from traditional conservative approaches, assuming policy reforms compatible with elements of liberal feminism (Webb/Childs 2012). Second, the UK has both a high share of women in high-status occupations and among low-wage employees (Schäfer et al. 2012). The emergent policies reflect women's wider interests (for example pay equality), but follow mobilisations for gender equality of elite women within the Conservative Party and within banking and finance. A closer analysis of these policies and the participating actors helps to illuminate the struggles involved in challenging existing power structures, and point to whether these have proceeded along or against individual justice, social justice, and the economic and business case logics.

Third, the UK banking and finance sector itself, as a global financial centre, has been very important to the national economy. Financial and insurance activities provide 1.3 million jobs[3] (composed of 56 per cent men and 44 per cent women) comprising 4 per cent of the British workforce (LFS 2020: Q2) and nearly 11 per cent of its economic output (TheCityUK 2017). With one in twenty women employees working in financial services (Metcalf/Rolfe 2009), the sector is significant for women's paid work experience. Despite accommodating women's employment to a great extent, the sector exhibits considerable gender inequality. The degree of occupational segregation has been more pronounced than in the wider economy – men dominate managerial, associate, and technical positions and women concentrate in routine administrative, clerical, retail, or call centre jobs (Metcalfe/Rolfe 2009). Similarly, the GPG at 55 per cent (capturing the mean difference in full-time annual gross earnings) has been higher in banking and finance than the 28 per cent in the economy overall, the difference being starker for bonuses in managerial positions with, on average, a 79 per cent gap among full-time employees. Gender imbalance in high-paid positions, although important, does not fully explain pay inequality in the sector, because the gap widens at the top of the pay distribution

3 Over 2.2 million people work in UK-based financial and related professional services (TheCityUK 2017).

(21 versus 51 per cent at the first and eighth deciles, respectively) (Metcalf/Rolfe 2009). Finally, financial sector firms are considered to be the forerunners of equality, diversity and inclusion policies (EHRC 2009): "City banks have some of the most proactive female employment policies around. There are women's networks and mentoring programmes everywhere" (FT 2015). Taken together, these factors make for a unique blend of internal and external forces motivating the advancement of policy on gender equality, but with contradictory logics.

This chapter draws on the methodology of feminist critical policy analysis, combining two views of policy and what policy "does". In the first, policy is an outcome of mobilisation and a response to a gender inequality problem in order to fix it (Mazur 2002). In the second, policy is regarded more in a creative than responsive mode, actively (re)constituting unequal gender relations (Bacchi 1999; Bensimon/Marshall 2003). Accordingly, first I analyse policy emergence, content, and effects regarding its stated objectives directly. Then, I conduct a deeper analysis of the policy's underlying premises and how it constructs and represents the policy problem and the solution to it. It is this representation, and tracing how different actors involved in the policy process construct the gender problem and its solution, that allow me to consider the extent to which policies are anchored in a feminist gender justice rationale, either individual or collective.

A textual analysis of documents has been the dominant method of this study. Policy formation was associated with numerous inquiries, reviews, reports and debates among several sets of actors: policymakers from the parliament, the government and its agencies; the banking and finance governance bodies, federations, networks and individual firms; trade unions and civil society organisations; academics; consultancy firms; and the media. These actors are not always completely distinct. For example, parliamentary committee inquiries held both the government and corporations to account and were informed by social scientific expertise as well as by the views of civil society organisations, while some government initiatives were co-sponsored and co-produced by corporate actors. I have collected and read 184 documents forming a comprehensive database of records of the policy process. Of these, I closely read 113 documents for context and relevance. I then analysed a sub-sample of 30 documents consisting of parliamentary hearing transcripts, parliamentary, government, and corporate reports, policy texts, research reports, official news releases, and official databases. The final selection focused on material: a) generated between 2009 and 2020,

when post-crisis attention to gender and the economy became prominent; b) corresponding to the three policy interventions (pay, leadership, banking and finance); and c) issued by public and corporate actors most closely involved in debating, developing and implementing the three policies. Other actors' views, for example those of employees, are included indirectly via their contributions to the initiatives compiled by public authorities or firms, while press releases and newspaper articles served as general background.

4. Gender equality policies on pay, economic leadership, and the banking and finance sector

4.1 The policy constellation: Context, content, achievements

Public policy on gender combines negative prohibition of discrimination with a positive duty to promote equality (Hepple et al. 2000; Rubery/Koukiadaki 2016), corresponding to individual merit-based and social justice perspectives, respectively. In the first instance, the 1970 Equal Pay Act prohibited paying women and men different rates for equal work. Regulating equal pay for equal work targets discrimination in pay, but fails to address discrimination in recruitment, promotion, and training as well as structural inequalities, such as gendered care responsibilities. These influence women's placement in horizontally and vertically segregated, frequently part-time and low-paid jobs, resulting in pay differentials even in the absence of direct pay discrimination. Subsequent measures, consolidated in the 2010 Equality Act, expanded equal opportunities for protected characteristics, including sex, in employment, education, and goods and services provision. Moving from a negative to a positive framework requires public authorities to eliminate discrimination and advance equality, and in this vein in 2017 the Equality Act was amended by mandating GPG reporting. An expansion of the notion of equal pay to the GPG concept, comparing average wages of all men and women across a workforce (economy-, sector-, or company-wide), better captures gendered differences in employment conditions in interaction with non-employment structures. Specifically, GPG reporting requires public and private sector employers with more than 250 employees to publish their GPG figures, including average pay and bonus gaps and the proportion of women and men in each quartile band.

Making GPG reporting compulsory brought more transparency and a knowledge base to facilitate further action. Prior to the law, voluntary pay audits failed (Adams et al. 2010; Milner 2019) despite their high support (82 per cent of businesses consulted agreeing with the reporting principle) and low cost (62 per cent possessing the necessary data, and two thirds judging the implementation costs to be minimal) (GEO 2016). In the voluntary "Think, Act, Report" scheme, only 250 companies representing 22 per cent of employees were involved, and of those only a small proportion conducted and published pay audits (GEO 2014). Despite improvements on voluntary programmes, GPG reporting has many limitations: it misses nearly half of the UK workforce employed in smaller enterprises (BEIS 2018), more fine-grained information to identify and act upon the causes of pay inequality is lacking, and employers are not obliged to act on tackling pay inequalities. Furthermore, the policy is not prioritised by the government, who suspended its enforcement in March 2020 for that reporting year (2019/2020), justifying the decision by the pandemic-related uncertainty facing businesses. As a result, only half of the employers reported their figures. For the same reason, firms have been given six additional months to submit their 2020/2021 data, and only a fifth of all employers, and a third of the financial and insurance sector, have done so (GOV. UK 2021). Finally, far from fulfilling its positive duty to advance equality, wider government actions actually pervert the principle of equality by, for example, the austerity measures imposed from 2010 (Karamessini/Rubery 2014; WBG/Runnymede Trust 2017) and a public sector pay freeze announced in the November 2020 budget, which amounts to a decade-long real-term cut disproportionately negatively affecting women (IFS, cited in HoC Library 2020).

In other areas, voluntary initiatives continue advancing gender equality in employment. To date, the UK avoided mandatory corporate quotas by adopting soft targets made by the government-appointed commission chaired by Lord Davies. In his review, Davies advocated for FTSE 100 companies[4] to double the representation of women on boards from 12.5 per cent in 2010 (5.5 per cent executive and 15.6 per cent non-executive roles) to a minimum of 25 per cent by 2015 (Davies Review 2011). By October 2015 women's board representation level more than doubled to 26.1 per

4 Financial Times Stock Exchange (FTSE) 100 includes the largest 100 companies traded on the London Stock Exchange, FTSE 250 captures the following 250 firms (101 to 350), FTSE 350 combines the top 100 and 250 companies.

cent, albeit with only 10.4 per cent of executive director positions being held by women. To continue the work of Davies, the government appointed Sir Philip Hampton and Dame Helen Alexander to lead a wider review encompassing women in senior leadership[5] roles and on the boards of FTSE 350 companies (Hampton-Alexander Review 2016). The review recommended that by the end of 2020 women comprise 33 per cent of boards in FTSE 350 and 33 per cent of senior leaders in FTSE 100 (from 23 and 25.1 per cent in 2016, respectively). It also recommended that the government requires company disclosures of gender-disaggregated figures for executive committee and direct reports to distinguish senior leaders from other senior managers (Hampton-Alexander Review 2016). By the end of 2020 the targets were exceeded for women on boards of FTSE 100 (36.2 per cent) and FTSE 350 (34.3 per cent) companies, but remain below the target for senior leadership (30.6 per cent and 29.4 per cent, respectively) (Hampton-Alexander Review 2021).

Over the same period, a sectoral approach was advocated for banking and finance, which the government saw as significant for its own "overall commitment to tackling gender inequality in the workplace […] and merit[ing] its own review" (Harriet Baldwin, Economic Secretary to the Treasury, in Gadhia Review 2016: 5). A government-sponsored review into the situation of women in financial services at the level of senior management was conducted by Dame Jayne-Anne Gadhia (2016), the then CEO of Virgin Money. Surveying 200 firms across the sector and gathering additional evidence and testimonies, it found that the representation of women on boards was only 23 per cent, and even lower for women holding executive directorship positions at 14 per cent. The Gadhia review was concerned with women at the top of the organisational structure and their trajectory into these roles, describing "a 'permafrost' in the mid-tier where women do not progress or they leave the sector" (Gadhia Review 2016: 8). Its recommendations made the case for the Treasury's Women in Finance Charter, committing the Treasury and the firms that sign up to it to collaborate towards supporting women's progression into senior roles, inviting target-setting and progress-reporting. As of June 2020, over 370 firms have signed up to the charter, covering the sector's 900,000 employees

5 Here senior leadership refers to executive committee and direct reports, responsible for managing and running a company: chief executive officer (CEO) or chief financial officer (CFO), for example.

and attaining 32 per cent women's representation in senior management (NF 2020).

The overall range of policy measures adopted by the charter's signatory companies to achieve their gender diversity goals is wide. They target recruitment (diverse shortlists and interview panels, eliminating gender-biased language from job adverts, blind CVs, returner programmes, recruiter training), retention and promotion (flexible working, mentoring and sponsorship, succession planning, leadership and development), embedding diversity (improving data and analysis, spreading accountability across divisions), and behaviour and culture (diversity training, parental and family leave, networks) (NF 2020: 15–17). Taken together, these initiatives for a more diverse workforce composition and more inclusive workplace processes are capable of driving organisational change. However, firms only adopt selected strategies from the range. The headline initiatives emphasise individual "talented" women requiring development and coaching over organisational change and addressing gendered power relations. Examples of sponsorship, where the "sponsor works with the individual and their manager to become an advocate of the individual, champion visibility and understand their career path", and leadership schemes, which "are designed to be a direct feeder into our most senior roles […] tracking the progress of the individuals who undertake them" (NF 2020: 16), illustrate this. Even potentially transformative initiatives, like programmes for parents, fall short. For example, enhancing "support for working parents, both mothers and fathers" consisted of "a maternity room for expectant and nursing mothers" and "parents and carers network and […] coaching opportunities for all new parents" (NF 2020: 18). These demand carers to act upon themselves to succeed as better-informed agents (via networks and coaching), and facilitate gendered (mother-centric) parenting, despite the fact that for men in banking and finance dissatisfaction with work-life balance is a major concern (WiBF 2020). Only rarely organisational de-gendering was practiced – the aim of widening "parental support in order to break down the perception that women are the primary carers [and] ensure that all our people (men and women) can be professionals and parents" (NF 2020: 18) exemplifies a more effective means to redress gender inequality.

4.2 The political struggles over gender policy logics

Following the 2008 financial crisis, policymakers scrutinised banking and finance for its ostensible toxic culture and professional misconduct. In 2013 the Parliamentary Commission on Banking Standards ("the Commission" in the following) highlighted "incentivised risk-taking" (Parliamentary Commission on Banking Standards 2013: paragraph 44), a sense of "entitlement to high pay" (ibid.: paragraph 837), an "erosion of professional standards", fostering "what you can get away with" instead of "what is right" (ibid.: paragraph 131). In their view, such culture reflects an "absence of any sense of duty to the customer and a similar absence of any sense of collective responsibility to uphold the reputation of the industry" (ibid.: paragraph 135), thus indicating systemic failure in banks' fulfilling their mission to serve society. The Commission identified a toxicity problem with the predominance of men, urging women's inclusion as a solution: "The culture on the trading floor is overwhelmingly male. […] The people who work in an industry have an impact on the culture of that industry. More women on the trading floor would be beneficial for banks" (ibid.: paragraph 749). The implied difference in masculine and feminine behaviour was thus presented as capable of fixing banking and finance, inviting an "add women and stir" approach. Moreover, despite hearing evidence on gender as institutionally sustained structural power relation, the Commission ignored its implications. For example, the Commission heard that "a lot of women who have been through incidents of sexual harassment who did not report it […] would say 'my career in finance in general would be over' [which] has stopped these women from reporting things that were truly shocking" (ibid.: paragraph 778). However, neither a focus on men and women as embedded in social relations of power, nor gender as a structural process and as an analytical category were prominent in the Commission's work and recommendations.

The cross-party Treasury Committee on Women in the City similarly debated corporate governance in banking and finance in light of the crisis, but inclusion of women at senior levels was framed beyond the so-called groupthink or wasted talent arguments. Whereas the commission chaired by Davies argued that diverse boards enhance performance, widen the talent pool, better respond to the market, and improve corporate governance, the Treasury Committee highlighted the gendered industry structure, like the

long-hours culture or unavailability of family-friendly working arrangements, and resisted the trope presented by some City firms of "women's choices" and that "there were not enough females who had the skills and experience needed" (Treasury Committee 2010: 12). The perception that recruitment of women to boards is difficult is spread wider than in the City. Both the Davies and Hampton-Alexander reviews raised questions about board recruitment practices. They noted the "long record of women achieving the highest qualifications and leadership positions in many walks of life" (Davies Review 2011: 2). In view of this, statements from various FTSE 350 chairs and CEOs testifying to the Hampton-Alexander panel (see Table 2) demonstrate how gender operates in normalising women's under-representation, while not scrutinising men's over-representation, competencies and performance. Nevertheless, the conclusions of the Davies review rejected mandatory quotas because "board appointment should be made on the basis of business needs, skills and ability" (Davies Review 2011: 18).

Table 2: Explanations of FTSE 350 board chairs and CEOs for not appointing women directors

I don't think women fit comfortably into the board environment.
There aren't that many women with the right credentials and depth of experience to sit on the board – the issues covered are extremely complex.
Most women don't want the hassle or pressure of sitting on a board.
Shareholders just aren't interested in the makeup of the board, so why should we be?
My other board colleagues wouldn't want to appoint a woman on our board.
All the 'good' women have already been snapped up.
We have one woman already on the board, so we are done – it is someone else's turn.
There aren't any vacancies at the moment – if there were, I would think about appointing a woman.
We need to build the pipeline from the bottom – there just aren't enough senior women in this sector.
I can't just appoint a woman because I want to.

Source: GOV.UK 2018

More ambitiously, the "Women in the City" report referred to gender equality as being about "business performance as much as fairness" (Treasury Committee 2010: 12), emphasising the latter and suggesting that more

women in senior roles would normalise women's presence and make it "acceptable to raise issues of gender inequality" (ibid.: 14). This is key, given the barriers to and career implications of reporting discriminatory and unlawful behaviours experienced by women across the sector, as noted above. Importantly, women employees were understood to span the class spectrum – elite women and those in "lower paid jobs in the City such as clerical and secretarial work" (ibid.: 17). The Committee's more nuanced understanding of gender also included the problem of work-care conflict experienced by fathers unable to draw on their rights as parents. Lamenting organisational constraints, parliamentarians were "disappointed that many City firms do not appear to have been successful in introducing flexibility for senior staff, both male and female" (ibid.: 25). They also criticised the "maternity penalty" in the City since "discrimination against women on the grounds that they may require maternity leave, or may not return to work full time after their leave has ended, is illegal" (ibid.: 25). As a result, the problem representation of gender inequality as residing in organisations and structures led the Committee to recommend complex remedies, including women on boards, pay audits, flexible working, parental leave use by fathers, and improving information on tribunal cases regarding sex discrimination in order to drive change.

A subsequent Treasury Committee on Women in Finance presented gender inequality less as a structural and more as an individualised diversity, firm culture, and business performance issue (Treasury Committee 2018). The business perspective dominated, although "the representation and progression of women in finance should also be regarded as intrinsically right" (ibid.: 9). The structural barriers linked to recruitment, presenteeism, and maternity leave have become relegated in favour of individualised approaches shifting the responsibility to women having to address their "loss of confidence" (ibid.: 13) and to managers having to be trained out of unconscious bias. The expectation that a more confident woman-worker will cure the firm's inequality problem disregards the gendered readings of confidence and the social consequences of self-promotion, which reward men but discipline women for acting in non-conforming ways (Rudman/Glick 1999). Informal rules undermine formal employment provisions for women's inclusion and require professional women (but not men) to continually prove their fitness for the job (Hantrais/Walters 1994). The confidence fix also operates on an erroneous assumption of women doubting their skills. Yet, women in banking and finance see themselves as

confident, do not lack ambition, ask for promotion and pay increases, and demand career development opportunities (WiBF 2020). As for unconscious bias training, there is no evidence that it changes behaviour and improves workplace equality, while it can generate resistance among managers (Dobbin/Kalev 2016; BIT 2020). Such training detracts from explicit bias, in view of which for "organisational change to happen, structures, policies and procedures must be targeted directly, perhaps overhauled" (Atewologun et al. 2018: 41). The Treasury Committee, although mindful of substantive obstacles to equality, nevertheless endorsed symbolic changes like raising the awareness of shared parental leave – measures privileging individual adaptation over structural transformation.

Two other parliamentary committees, the Business, Energy and Industrial Strategy (BEIS) and the Women and Equalities Committee (WEC), have separately inquired into corporate governance, women in executive management and the GPG, mounting arguments for more ambitious policies. The WEC (2016: 5) criticised the government for its "lofty ambitions" not being mirrored in policy to make a real difference. It welcomed the government's work on career education for girls and women in leadership, but identified four areas – part-time penalty and flexible working, childcare sharing, supporting labour market returners, and addressing low pay in feminised sectors – for urgent government action. The committee's concrete recommendations tackling structural causes of gender inequality "widely supported by a range of stakeholders including businesses, academics, and unions" were rejected by the government justifying its approach as adequate (WEC 2017: no page). Regarding the GPG, BEIS (2018: 38) insisted that the reporting itself can only be the first step in ensuring an equal society because "naming and shaming on an annual basis will not be enough". The committee advocated strengthening the reporting requirements via publishing more detailed analyses, action plans, firm partners' pay, and lowering the qualifying employee threshold from 250 to 50, to then consult on introducing disability and ethnicity pay data. Again, it reacted strongly to the government's rejection of these proposals as "mak[ing] a nonsense of efforts to understand the true scale of, and the reasons behind, the gender pay gap" (BEIS 2019: no page). Parliamentarians clearly pushed for advancing gender equality policies across the economy. These arguments included banking and finance and drew on the business case, but did not lose sight of inequality as a structural social justice issue – inequality and the structures that sustain it being the problem. For the

government, problem representation sided with businesses, as when the government weighed in with a view that "For HM Treasury as the economics and finance ministry, the Charter has always been about creating a more effective and more productive financial services sector" (Gwyneth Nurse, Director of Financial Services, in NF 2020: 22).

The Bank of England has bridged such polarised concerns. On the one hand, it emphasised the business case based in women's difference – women "excel at people development, participative decision making, presenting a compelling vision" (BoE 2016: 3), so the Bank has been building a "pipeline of future leaders" (BoE 2019: 3). On the other hand, it made broad changes to limit discretionary allocation of opportunities, formalise flexible working including among men and senior management, and improve the take-up of shared parental leave (BoE 2019). A mixed approach has also been espoused by the industry regulator, the Financial Conduct Authority (FCA 2018: 1) noting a "growing sentiment that enough is enough in the creation of toxic environments that belittle and harm women". However, they argued that

> "to drive change in financial services, we cannot exclusively focus on arguments around social justice – although it is clearly a matter of social justice. We need to call out the fact that diversity is fundamental to business success and to the reduction of failure." (FCA 2018: 2)

The corporate actors, unsurprisingly, emphasise voluntary schemes, firm performance and profit, but promoting equal opportunities for women has not been entirely absent in their rhetoric. Ambiguity about combining business with fairness was captured by a FTSE Chair:

> "Where companies and society part company you have got a very perilous state for business, and capitalism if you like, so that maybe you've just got to stand up and say more diverse boards is the right thing to do, so we will just do it." (quoted in Davies Review 2015: 7)

Doing "the right thing" is restoring the legitimacy of business and capitalism rather than responding more radically to social justice concerns and transforming society through changing gendered institutions. The industry regulator's view that financial firms' resistance towards regulating gender "genuinely seems to have shifted" as a result of the Women in Finance Charter and policies like the GPG reporting (FCA 2018: 1) seems optimistic, raising questions about the policy space that needs to open up for more ambitious tools. Substantive advancement of gender equality within firms and across society necessitates consideration of the legal form of policies

(voluntary or mandatory) together with their appropriateness (in content and logic) to tackle the root causes of inequality.

Two related themes, gender as a power relation and an intersectional issue, exemplify this concern. The first is relayed by Jayne-Anne Gadhia, who presents "fairness" as a win-win for women and men alike, obscuring masculine privilege in unequal gender relations and discounting the possibility that gender justice requires confronting that privilege:

> "Leading this Review into the representation of women in senior managerial roles in the Financial Services industry made me worry that some might perceive this as an initiative to promote women at the cost of men. Let me knock that on the head. This Review is about fairness for men and women." (Gadhia Review 2016: 7)

The second is evident in how the FCA (2020: 1) claims prioritising gender, ethnicity and social mobility diversity and celebrates its workplace networks as "increasingly focused on intersectionality" – an important, but insufficient view of how "aspects of a person's identity combine to create unique modes of discrimination and privilege". An intersectional approach demands attention to political struggles, power dynamics and structural forces that encompass but do not stop at identity-based claims. Generally, intersectional inequalities are not integral to the recent policy agenda, as only three per cent of employers measure and report ethnicity and disability pay gaps (Adams et al. 2018). Similarly, the intersections of gender and class receive only scant attention and, when raised, are not extended to their logical conclusions. For low-paid women, Davies believes that public policy can do more regarding childcare costs, which he admits his report neglected: "I think it's the elephant in the room that has to be resolved. You should be able to get tax credits against the cost of childcare" (Davies in FT 2015). Yet, tax credits represent a market solution that exacerbates gendered as well as class, race, and ethnicity based inequalities, which public or employer provision could ameliorate.

5. Conclusion: Equality implications of the "gender as a business case" agenda

This chapter has demonstrated that the economic and business case for gender equality rests on the premise that more women participating in the productive sphere will contribute directly to the activities included in

national economic accounts, and that these activities will increase productivity. For leadership and management positions in the financial sector, the key assumption is that women bring different resources to the workplace, including more collaborative and less risky behaviour, helping to make business more stable. Of the three policies analysed – GPG reporting, women on boards and in senior leadership positions, and the Women in Finance Charter – the first seemed the most promising by acting for women as a collective, with the latter two targeting the advancement of individual (privileged) women. My overall finding, that the economic and business case argument is reflected throughout the policy constellation and is not embedded in feminist social justice, rests on three components.

First, a two-pronged critical feminist policy analysis approach – a direct assessment of policy context, content and outcomes, and a deeper evaluation of the policy problem/solution representations – serves to unpack and evaluate pay inequality and career progression measures on their own merits, and in terms of their implications for dismantling wider gendered relations of power and advancing gender equality throughout society. This approach illustrates the difference between gender regarded as a variable residing in individuals, which can be modified to fit allegedly neutral structures and processes, versus gender understood relationally as a property of structures and processes. These different understandings of gender are associated with different solutions to the gender inequality problem – either problematising and acting on women, or problematising and acting on organisations and structures.

Second, the economic and business case has not managed to attain equality. Even the most promising measure, such as GPG reporting, fell short of its own objectives, as achieving equal pay requires a firmer commitment than the one demonstrated by the government and employers. The efforts of the corporate sector, including banking and finance, have come up against limits, especially shown through voluntary initiatives. Although modest change was achieved with years of work of committed actors and external pressure, like the imminent threat of quotas, these hardly improved gender equality within banking and finance, or across society. Although women must be supported to advance to the highest echelons of economic and political decision-making, such advancement will not transform patriarchal aspects of corporate culture so long as ideas about gender are manipulated to serve narrowly defined economic needs. The business imperative of inclusion and diversity has improved the career advancement of a handful

of elite women in ways that accommodate, rather than dismantle, structural gender relations of power. Moreover, this may have a cascading effect of further entrenching inequality, because for privileged women to fit into existing structures they must rely on lower-paid women to deliver the kind of professional and domestic support needed for them to advance.

Third, the economic and business case is not, however, the only game in town. The three policies analysed have been a site of political struggle for shifting gendered power relations in the economic domain. The struggle over paradigms represents a struggle over interests: between different policy-makers (the government, its agencies, parliamentarians), between policy-makers and companies, and within workplaces. A critical feminist stance, with shared discursive understandings and material practices, can be detected within the different struggle domains, serving to develop a more comprehensive progressive agenda, one that challenges the superficial "add women and stir" recipe, and develops an approach to gender as a matter of social justice.

References

Abendroth, Anja-Kristin/Melzer, Silvia/Kalev, Alexandra/Tomaskovic-Devey, Donald (2017): Women at work: women's access to power and the gender earnings gap, *ILR Review*, vol. 70, no. 1, pp. 190–222.

Acker, Joan (1990): Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations, *Gender and Society*, vol. 4, no. 2, pp. 139–158.

Acker, Joan (2006): Inequality regimes: gender, class, and race in organizations, *Gender and Society*, vol. 20, no. 4, pp. 441–464.

Adams, Lorna/Gore, Katie/Shury, Jane (2010): *Gender pay gap reporting survey 2009* (Research Report 55). Manchester: EHRC.

Adams, Lorna/Luanaigh, Aoife Ni/Thomson, Dominic/Rossiter, Helen (2018): *Measuring and reporting on disability and ethnicity pay gaps* (Research report 117). Manchester: EHRC.

Atewologun, Doyn/Cornish, Tinu/Tresh, Fatima (2018): *Unconscious bias training: an assessment of the evidence for effectiveness* (Research report 113). Manchester: EHRC.

Bacchi, Carole (1999): *Women, policy and politics: the construction of policy problems*. London: Sage.

BEIS (Business, Energy and Industrial Strategy Committee) (2018): *Gender pay gap reporting. Thirteenth report of session 2017–19* (HC 928). London: BEIS.

BEIS (Business, Energy and Industrial Strategy Committee) (2019): Committee publish government response to gender pay report. 17 January 2019. https://

committees.parliament.uk/committee/365/business-energy-and-industrial-strategy-committee/news/97320/committee-publish-government-response-to-gender-pay-report/ (date accessed 9 June 2021).

Bensimon, Estela Mara/Marshall, Catherine (2003): Like it or not: feminist critical policy analysis matters, *The Journal of Higher Education*, vol. 74, no. 3, pp. 337–349.

BIT (The Behavioural Insights Team) (2020) *Unconscious bias and diversity training – what the evidence says* (BIT Report). https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/944431/20-12-14_UBT_BIT_report.pdf (date accessed 30 January 2021).

BoE (Bank of England) (2016): Opening remarks to the "Empowering productivity: harnessing the talents of women in financial services" report launch, by Mark Carney, Governor. 22 March 2016. https://www.bankofengland.co.uk/-/media/boe/files/speech/2016/opening-remarks-by-mark-carney-to-the-empowering-productivity-harnessing-the-talents (date accessed 16 November 2020).

BoE (2019): Finance by all for all, speech by Mark Carney, Governor, 14 June 2019. https://www.bankofengland.co.uk/-/media/boe/files/speech/2019/finance-by-all-for-all-speech-by-mark-carney.pdf (date accessed 16 November 2020).

Bryson, Valerie/Heppell, Timothy (2010): Conservatism and feminism: the case of the British Conservative Party, *Journal of Political Ideologies*, vol. 15, no. 1, pp. 31–50.

CEC (Commission of the European Communities) (2000): Report on the council recommendation 96/967, of 2nd December 1996 on the balanced participation of women and men in the decision-making process, COM(2000) 120. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52000DC0120&from=EN (date accessed 5 July 2021).

Collins, Patricia Hill (2000): Gender, black feminism, and black political economy, *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, vol. 568, no. 1, pp. 41–53.

Crenshaw, Kimberlé (1989): Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and anti-racist politics, *University of Chicago Legal Forum,* vol. 1989, pp. 139–167.

Davies Review (2011): *Women on boards: review*. Chaired by Lord Davies. BIS/11/745. https://www.gov.uk/government/collections/women-on-boards-reports (date accessed 5 June 2019).

Davies Review (2015): *Women on boards: 5 year summary*. Chaired by Lord Davies. BIS/15/585. https://www.gov.uk/government/collections/women-on-boards-reports (date accessed 5 June 2019).

Dobbin, Frank/Kalev, Alexandra (2016): Why diversity programs fail, *Harvard Business Review*, vol. 94, no. 7, pp. 52–60.

EHRC (2009): *Financial Services Inquiry. Sex discrimination and gender pay gap report of the Equality and Human Rights Commission*. London: EHRC.

EIGE (European Institute for Gender Equality) (2017): *Economic benefits of gender equality in the European Union*. Luxembourg: Publications Office of the EU.

Elömaki, Anna (2018): Gender quotas for corporate boards: depoliticizing gender and the economy, *NORA – Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, vol. 26, no. 1, pp. 53–68.

FCA (Financial Conduct Authority) (2018): *Women in finance: keeping up the pressure for progress* (Speech by Megan Butler to the Women in Finance Summit). London. https://www.fca.org.uk/news/speeches/women-finance-keeping-pressure-progress (date accessed 16 November 2020).

FCA (Financial ConductAuthority) (2020): *Diversity and inclusion: why it matters to us*. https://www.fca.org.uk/about/corporate-responsibility/diversity-inclusion (date accessed 16 November 2020).

FT (Financial Times) (2015): London: Sexism and the City (by Patrick Jenkins and Harriet Agnew). 16 January 2015. https://www.ft.com/content/7c182ab8-9c33-11e4-b9f8-00144feabdc0 (date accessed 26 May 2021).

Gadhia Review (2016): *Empowering productivity: harnessing the talents of women in financial services*. Review led by Jayne-Anne Gadhia. London: HM Treasury and Virgin Money. https://newfinancial.org/wp-content/uploads/2016/03/Empowering-Productivity-The-Gadhia-Review-2016-min.pdf (date accessed 26 May 2021).

GEO (Government Equalities Office) (2014): Think, act, report: mending the gap. https://www.gov.uk/government/publications/think-act-report/think-act-report (date accessed 30 January 2019).

GEO (Government Equalities Office) (2016): *Closing the gender pay gap: government response to the consultation*. London: GEO.

Gottschall, Karin (2000): *Soziale Ungleichheit und Geschlecht. Kontinuitäten und Brüche, Sackgassen und Erkenntnispotentiale im deutschen soziologischen Diskurs*. Opladen: Leske + Budrich.

GOV.UK (2018): Revealed: the worst explanations for not appointing women to FTSE company boards, 31 May 2018. https://www.gov.uk/government/news/revealed-the-worst-explanations-for-not-appointing-women-to-ftse-company-boards (date accessed 30 January 2019).

GOV.UK (2021): Gender pay gap service. https://gender-pay-gap.service.gov.uk/ (date accessed 7 February 2021).

Hampton-Alexander Review (2016): Improving gender balance in FTSE leadership. Chaired by Sir Philip Hammond and Dame Helen Alexander. https://www.gov.uk/government/publications/ftse-women-leaders-hampton-alexander-review (date accessed 5 June 2019).

Hampton-Alexander Review (2021): FTSE women leaders: improving gender balance – 5 year summary report. https://ftsewomenleaders.com (date accessed 26 May 2021).

Hantrais, Linda (1990): *Managing professional and family life: a comparative study of British and French women*. Aldershot/Vermont: Dartmouth.

Hantrais, Linda/Walters, Pat (1994): Making it in and making out: women in professional occupations in Britain and France, *Gender, Work and Organization,* vol. 1, no. 1, pp. 23–32.

Hepple, Bob/Coussey, Mary/Choudhury, Tufyal (2000:) *Equality: a new framework, report of the independent review of the enforcement of UK anti-discrimination legislation*. Oxford: Hart.

HoC (House of Commons) Library (2020): Public sector pay. Briefing paper CPB 8037 by Daniel Ferguson and Brigid Francis-Devine. https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/cbp-8037/ (date accessed 30 January 2021).

ILO (International Labour Organization)/IMF (International Monetary Fund)/OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development)/WBG (World Bank Group) (2014): *G20: achieving stronger growth by promoting a more gender-balanced economy*. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/multilateral-system/g20/reports/WCMS_305422/lang--en/index.htm (date accessed 15 May 2016).

Kabeer, Naila/Natali, Louisa (2013): *Gender equality and economic growth: is there a win-win?* (Working paper 417). Brighton: Institute of Development Studies.

Karamessini, Maria/Rubery, Jill (ed) (2014): *Women and austerity. The economic crisis and the future for gender equality*. Abingdon: Routledge.

Kirton, Gill/Greene, Anne-Marie (2010): What does diversity management mean for the gender equality project in the United Kingdom? Views and experiences of organizational "actors", *Canadian Journal of Administrative Sciences*, vol. 27, no. 3, pp. 249–262.

LFS (Labour Force Survey) (2020): EMP13: Employment by industry, 11 August 2020. https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/datasets/employmentbyindustryemp13 (date accessed 15 September 2020)

Lagarde, Christine (2016): The business case for women's empowerment, APEC CEO Summit, Peru. https://www.imf.org/en/News/Articles/2016/11/18/SP111816-The-Business-Case-for-Womens-Empowerment (date accessed 31 May 2019).

Lagarde, Christine (2018): Ten years after Lehman: lessons learned and challenges ahead. IMF Blog. https://blogs.imf.org/2018/09/05/ten-years-after-lehman-lessons-learned-and-challenges-ahead/(date accessed 31 May 2019).

Magda, Iga/Cukrowska-Torzewska, Ewa (2019): Do women managers lower gender pay gaps? Evidence from public and private firms, *Feminist Economics*, vol. 25, no. 4, pp. 185–210.

Maume, David/Heymann, Orlaith/Ruppaner, Leah (2019): National board quotas and the gender pay gap among European managers, *Work, Employment and Society*, vol. 33, no. 6, pp. 1002–1019.

Mazur, Amy G. (2002): *Theorizing feminist policy*. Oxford: OUP.

McKinsey and Company (2007): Women matter: gender diversity, a corporate performance driver. https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/gender-diversity-a-corporate-performance-driver (date accessed 15 May 2018).

McKinsey and Company (2009): Women matter: women leaders, a competitive edge in and after the crisis. https://www.mckinsey.com/~/media/mckinsey/business%20functions/organization/our%20insights/women%20matter/women_matter_dec2009_english.pdf (date accessed 15 May 2018).

McKinsey and Company (2015): The power of parity: how advancing women's equality can add $12 trillion to global growth. https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth (date accessed 15 May 2018).

McLaughlin, Colm/Deakin, Simon (2011): *Equality law and the limits of the "business case" for addressing gender inequalities* (WP 420). Cambridge: Centre for Business Research, University of Cambridge.

Metcalf, Hilary/Rolfe, Heather (2009): *Employment and earnings in the finance sector: a gender analysis* (Research Report 17). Manchester/London: EHRC.

Milner, Susan (2019): Gender pay gap reporting regulations: advancing gender equality policy in tough economic times, *British Politics,* vol. 14, no. 2, pp. 121–140.

NF (New Financial) (2020): HM Treasury women in finance charter: annual review 2019. By Yasmine Chinwala, Manuel Haymoz, Jennifer Barrow. https://newfinancial.org/report-hm-treasury-women-in-finance-charter-annual-review-2019/ (date accessed 16 November 2020).

OECD (Organisation of Economic Co-operation and Development) (2012): *Closing the gender gap: act now*. Paris: OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/9789264179370-en (date accessed 15 May 2018).

Parliamentary Commission on Banking Standards (2013): *Changing banking for good, vols. I and II*. https://old.parliament.uk/business/committees/committees-a-z/joint-select/professional-standards-in-the-banking-industry/news/changing-banking-for-good-report/ (date accessed 15 May 2018).

Phillips, Anne (2004): Defending equality of outcome, *The Journal of Political Philosophy*, vol. 12, no. 1, pp. 1–19.

Prügl, Elisabeth (2012): "If Lehman Brothers had been Lehman Sisters ...": gender and myth in the aftermath of the financial crisis, *International Political Sociology*, vol. 6, no. 1, pp. 21–35.

Prügl, Elisabeth (2017): Neoliberalism with a feminist face: crafting a new hegemony at the World Bank, *Feminist Economics,* vol. 23, no. 1, pp. 30–53.

Rubery, Jill/Koukiadaki, Aristea (2016): *Closing the gender pay gap: a review of the issues, policy mechanisms and international evidence*. Geneva: ILO.

Rudman, Laurie A./Glick, Peter (1999): Feminized management and backlash toward agentic women: the hidden costs to women of a kinder, gentler image of middle managers, *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 77, no. 5, pp. 1004–1010.

Schäfer, Andrea/Tucci, Ingrid/Gottschall, Karin (2012): Top down or bottom up? A cross-national study of vertical occupational sex segregation in 12 European countries. In: Fredrik Engelstad/Mari Teigen (eds): *Firms, boards and gender quotas: comparative perspectives*, Bingley: Emerald, pp. 3–43.

Scott, Joan (1986): Gender: a useful category of historical analysis, *American Historical Review*, vol. 5, no. 91, pp. 1053–1075.

Seguino, Stephanie (2000): Gender inequality and economic growth: a cross-country analysis, *World Development*, vol. 28, no. 7, pp. 1211–1230.

Seierstad, Cathrine (2016): Beyond the business case: the need for both utility and justice rationales for increasing the share of women on boards, *Corporate Governance: An International Review*, vol. 24, no. 4, pp. 390–405.

Stojmenovska, Dragana (2019): Management gender composition and the gender pay gap: evidence from British panel data, *Gender, Work and Organization*, vol. 26, no. 5, pp. 738–764.

Terjesen, Siri/Sealy, Ruth (2016): Board gender quotas: exploring ethical tensions from a multi-theoretical perspective, *Business Ethics Quarterly*, vol. 26, no. 1, pp. 23–65.

TheCityUK (2017): Key facts about UK-based financial and related professional services. https://www.thecityuk.com/assets/2017/Reports-PDF/54c0ebf2b5/UK-Key-Facts-2017-updated.pdf (date accessed 15 May 2018).

Treasury Committee (2010): Women in the City. Tenth report of session 2009–10 (HC 482). London: House of Commons.

Treasury Committee (2018): Women in finance. Fifteenth report of session 2017–19 (HC 477). London: House of Commons.

Urwin, Peter/Parry, Emma/Dodds, Ian/David, Alan/Karuk, Valeria (2013): *The business case for equality and diversity: a survey of the academic literature* (BIS occasional paper no 4). London Department for Business, Innovation and Skills.

WBG (Women's Budget Group)/Runnymede Trust (2017): *Intersecting inequalities: the impact of austerity on black and minority ethnic women in the UK*. https://wbg.org.uk/wp-content/uploads/2018/08/Intersecting-Inequalities-October-2017-Full-Report.pdf (date accessed 16 October 2017).

Webb, Paul/Childs, Sarah (2012): Gender politics and conservativism: the view from the British Conservative Party grassroots, *Government and Opposition*, vol. 47, no. 1, pp. 21–48.

WEC (Women and Equalities Committee) (2016): *Gender pay gap: second report of session 2015–2016* (HC 584). London: House of Commons.

WEC (2017): Government fails to act on gender pay gap recommendations. https://committees.parliament.uk/committee/328/women-and-equalities-committee/news/102010/government-fails-to-act-on-gender-pay-gap-recommendations/ (date accessed 30 January 2021).

WiBF (Women in Banking & Finance) (2020): *Accelerating change together: changing the narrative*. https://www.wibf.org.uk/learn/accelerating-change-together (date accessed 30 January 2021).

Wilson, Kalpana (2015): Towards a radical re-appropriation: gender, development, and neoliberal feminism, *Development and Change*, vol. 46, no. 4, pp. 803–832.

World Bank (2006): *Gender equality as smart economics: a world bank group gender action plan*. https://unstats.un.org/unsd/demographic/meetings/wshops/India%20Aug07/Background_WB_ActionPlan.pdf (date accessed 15 May 2018).

Die Krankenpflege im deutschen Genderregime: Woran scheitert die berufliche Gleichstellung?

Sigrid Betzelt und Silke Bothfeld

1. Einleitung

Seit gut zwanzig Jahren entwickelt sich die deutsche Gleichstellungspolitik im Bereich Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik sehr dynamisch: Elterngeld, Kita-Ausbau und flexible Arbeitszeiten erleichtern Frauen den Zugang zum Arbeitsmarkt, Mindestlohn und Entgelttransparenzgesetz verbessern die Bezahlung vieler Frauen, spezielle Programme werben um junge Frauen für die MINT-Berufe und die Gleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder öffnen potenziell die Türen zu Führungspositionen, die Frauen trotz individueller Anstrengung und Qualifikation nicht erreichen würden. Die neue Gleichstellungspolitik scheint all die Aspekte aufzugreifen, die die feministische Arbeits- und Sozialpolitikforschung als »blinde Flecken« (Gottschall/Pfau-Effinger 2002: 9) ausgeleuchtet hat. Allerdings ändern die Entwicklungen am Arbeitsmarkt, die insbesondere durch die Corona-Krise gewachsene Aufmerksamkeit für die sozialen Dienstleistungen und auch die wissenschaftliche Aufmerksamkeit für das »Geschlecht der Arbeit« bislang wenig an der Geschlechtersegregation im Arbeitsmarkt und der noch immer dominanten Zuweisung unbezahlter Sorgearbeit an Frauen. Wie konsistent und umfassend ist also die neue Gleichstellungspolitik?

Gleichstellungspolitik und sozialwissenschaftliche Geschlechterforschung genießen heute zwar eine hohe gesellschaftliche und politische Akzeptanz, allerdings, so unsere *These*, ist eine normativ gut fundierte und evidenzbasierte Gleichstellungspolitik nur dort wirksam, wo gleichzeitig die dahinterliegende ungleiche Verteilung von Macht, Geld und Zeit thematisiert und (neu) reguliert wird. Denn: Im Arbeitsmarkt sind Ungleichheiten ökonomisch vorteilhaft für private Unternehmen, um durch geringere Lohnkosten oder nachteilige Arbeitsbedingungen Gewinne abzuschöpfen, oder – im Bereich öffentlicher Dienste – für den Staat, um fiskalische Ziele

zu erreichen. Eine effektive, also nicht-selektive Gleichstellungspolitik im Arbeitsmarkt verlangt daher eine noch präzisere und nachdrücklichere Regulierung des Beschäftigungssystems insgesamt.

Die Perspektive der Genderregime-Forschung macht die Komplexität der beruflichen Gleichstellung besonders deutlich, denn sie zeigt, dass die Gleichstellungspolitik nur effektiv ist, wenn sie politikfeldübergreifend agiert und implizite wie explizite Machtstrukturen berücksichtigt. Wesentliche Fortschritte in der beruflichen Gleichstellung erfordern die Hinterfragung der primär ökonomisch geprägten Arbeitsmarktinstitutionen, der dominierenden Diskurse sowie der gegebenen Repräsentation von Interessen. Kurz, so unsere *These*, berufliche Gleichstellungspolitik muss die Maßgaben für eine Regulierung des Verhältnisses zwischen Kapital und jeglicher Form von Arbeit neu formulieren. Die theoretische und empirische Relevanz der maßgeblich auf einem institutionellen Verständnis des Arbeitsmarktes aufbauenden Genderregime-Perspektive für die berufliche Gleichstellung möchten wir am Beispiel der Krankenpflege illustrieren. Hier zeigen sich trotz der hohen Fachlichkeit und Beruflichkeit dieses Feldes die typischen Ungleichheitsstrukturen der Frauenerwerbstätigkeit besonders deutlich.

Im folgenden zweiten Abschnitt skizzieren wir den Geschlechterregime-Ansatz und zeigen, wie dieser über rein institutionelle Analyseperspektiven hinausreicht, denn gesellschaftliche (Macht-)Verhältnisse gelten hier auch als Ergebnis gesellschaftlicher und wissenschaftlicher Diskurse. Im dritten Abschnitt präsentieren wir Befunde zu den Beschäftigungsbedingungen im Berufsfeld der Krankenpflege, um dann im vierten Abschnitt zu zeigen, dass die dieses Feld strukturierenden Institutionen ebenso wie die ökonomische Dominanz in den auf die Krankenpflege bezogenen wissenschaftlichen Diskursen Hindernisse für die Gleichstellung der Frauen in diesem Berufsfeld sind. Auf dieser Basis lassen sich abschließend Hürden für eine effektive Gleichstellungspolitik auf dem Arbeitsmarkt klarer benennen.

2. Geschlechterregime als umfassender institutionalistischer Erklärungsansatz

Die maßgeblich von Karin Gottschall mit ausformulierte Grundidee, dass Institutionen den Arbeitsmarkt und damit auch die Struktur der

Beschäftigung von Frauen prägen, liegt auch dem Konzept des Genderregimes zugrunde. Relevante Erklärungsfaktoren für Geschlechterungleichheit sind in der Regimeperspektive zudem gesellschaftliche und wissenschaftliche Diskurse sowie die Repräsentation dieser Diskurse durch diejenigen politischen Akteure, die die Entscheidungen in der Gleichstellungspolitik treffen.

2.1 Institutionen als Katalysator für Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt

Die sozialwissenschaftliche Frauen- und Geschlechterforschung erklärt Geschlechterungleichheiten mit der Wirkung von Institutionen. Früh wurde gezeigt, dass die geschlechtsspezifische bzw. -hierarchische Strukturierung von Arbeitsmärkten wesentlich durch nationalspezifisch geprägte Institutionen determiniert ist, in die jeweils Geschlechternormen eingelassen sind (Gottschall 1985, 2000). In kapitalistischen Gesellschaften gilt dabei die gesellschaftliche Differenzierung zwischen der vorrangig Männern zugeschriebenen Erwerbsarbeit und unbezahlter, vorrangig Frauen zugewiesener Familienarbeit als konstitutiv – und ursächlich für die geschlechtsspezifische Segregation von Arbeitsmärkten (vgl. Gottschall 1995). Auch feministische Ökonominnen haben den entsprechenden Nachweis geführt (beispielhaft für viele: Maier 1996). Folge ist die hierarchisierte Trennung in Männer- und Frauenberufe (horizontale Segregation), welche wiederum durch spezifisch institutionalisierte Berufsbildungs- und Karrierewege (vertikale Segregation betrieblicher Hierarchiestufen), Arbeitszeit- und Entlohnungsstrukturen sowie soziale Absicherungsniveaus charakterisiert ist. Mit dem Begriff der Arbeitsmarktsegregation grenzt sich feministische Forschung bewusst von der Segmentationstheorie (Sengenberger 1987) ab, welche die Trennung zwischen Teilarbeitsmärkten angebotstheoretisch mit dem Humankapital der Beschäftigten erklärt. Danach galten Frauen dem sekundären, gering qualifizierten »Jedermannsarbeitsmarkt« zugehörig, obwohl sie im deutschen Arbeitsmarkt überwiegend im beruflich qualifizierten Segment des Dienstleistungssektors arbeiten. Das Segmentationskonzept ist gleichwohl relevant für die Analyse unterschiedlich qualifizierter Gruppen von Frauen (vgl. Gottschall 2018: 370). So leistet das geschlechtsspezifisch strukturierte deutsche Berufsbildungssystem einen wesentlichen Beitrag zur horizontalen Gendersegregation des Arbeitsmarkts (Haasler/Gottschall

2015). Dem dualen Ausbildungssystem, das die männlich dominierten technisch-kaufmännischen Berufe umfasst, welche allgemein anerkannte Berufsabschlüsse, eine enge betriebliche Einbindung und tarifliche Vergütungen bieten und auf klar vorgezeichnete Karrierepfade sowie »Familienlöhne« vorbereiten, steht ein regional und berufsfachlich fragmentiertes vollzeitschulisches berufliches Bildungssystem gegenüber, das für die frauendominierten personenbezogenen Dienstleistungsberufe ausbildet. Obwohl auch dieses den Facharbeiterberufen vergleichbare Bildungsinvestitionen verlangt, führt es jedoch weder zu einheitlichen, also (bundesweit) anerkannten Abschlüssen noch zu einer den qualifikatorischen Anforderungen entsprechenden Entlohnung oder betrieblichen Aufstiegswegen. Damit haben viele typische Frauenberufe – wie eben der Krankenpflegeberuf – den Charakter von »Semi-Professionen«. Den dem zweigeteilten Berufsbildungssystem grob korrespondierenden Gender Pay Gap können Institutionen (hier: der Lohnfindung und -setzung) vermindern: So reduzieren eine große Reichweite von Kollektivverhandlungen und ein hoher Mindestlohn die Lohndifferenz zwischen (vollzeit-)beschäftigten Frauen und Männern (Schäfer/Gottschall 2015: 490). Außerdem kann die Akademisierung von Frauenberufen, gerade im Gesundheitssektor, zu einem *de-gendering*, also der Abschwächung der Dominanz von Geschlechterstrukturen beitragen (Schäfer/Gottschall 2016; siehe auch Abschnitt 4).

Neben den berufsfeldspezifischen spielen schließlich auch sektorale Strukturen eines Arbeitsmarktsegments für die Gleichstellung eine Rolle. Der öffentliche Dienst ist dabei nicht per se privatwirtschaftlichen oder Nonprofit-Anbietern überlegen. Zwar zeigen ländervergleichende Studien, dass nationale und EU-Gleichstellungsregelungen im öffentlichen Sektor vielfach zu einem Anstieg von Frauenbeschäftigung auch in traditionell männerdominierten Feldern wie Polizei und Müllabfuhr beigetragen haben und sich die Frauenanteile in Führungspositionen erhöhten (Gottschall u. a. 2015). Die verbleibende, nach wie vor sehr deutliche Geschlechterungleichheit wird hier jedoch seitens relevanter Akteure mit den spezifischen Anforderungen an die Tätigkeiten begründet (ebd.: 223 f., 256). Analog hierzu wurde die *Frauen*dominanz in der Krankenpflege lange den weiblich konnotierten Anforderungen von Empathie und Fürsorge zugeschrieben (siehe Abschnitt 3).

Bereits die institutionalistische Perspektive betont die gegenseitige Bedingtheit institutioneller Strukturen und gesellschaftlicher Verhältnisse. Dies wird besonders bei der Untersuchung der komplexen Wechselwirkungen

zwischen wohlfahrtsstaatlicher Entwicklung, den nationalspezifischen Tertiarisierungspfaden, der Wertschätzung sozialer Dienstleistungen und dem Grad der Geschlechtergleichstellung deutlich (etwa Gottschall/Pfau-Effinger 2002; Gottschall/Kroos 2007). Dabei zeigt sich: Abbau oder Fortbestand von Geschlechterungleichheiten sind stark kontextabhängig (Gottschall 2018: 378) und es finden sich widersprüchliche Befunde für eine Abschwächung oder Persistenz von Differenzen (vgl. Wetterer 2007). So haben beispielsweise Kulturberufe einen besonders starken Zuwachs von Frauen auch deshalb erfahren, weil sie mit der dominanten Erwerbsform der Solo-Selbstständigkeit mehr Autonomie und damit eine bessere familiale Vereinbarkeit bieten (vgl. Betzelt/Gottschall 2007 sowie Hokema/Haasler in diesem Band). Dieser Vorzug gegenüber einer betriebsförmigen Einbindung geht allerdings mit einer geringen wohlfahrtsstaatlichen Absicherung einher. Ein Zugewinn beruflich qualifizierter Erwerbschancen für Frauen und damit ein Abbau von Geschlechterungleichheit ist hier also zugleich mit einer Verstärkung bekannter Muster ungleich verteilter sozialer Risiken (wie Altersarmut) verbunden. Gleichstellungspolitik muss daher nicht nur direkt arbeitsmarktrelevante Regelungen, sondern auch die Governance der Beschäftigungssektoren – und damit auch das Verhältnis zwischen Staat und Markt – berücksichtigen.

2.2 Das Genderregime: Institutionalisierte Machtbeziehungen jenseits formaler Strukturen

Basierend auf diesem Institutionenverständnis bezeichnet ein Genderregime die »formelle und informelle Herrschaftsorganisation politischer Macht entlang der Geschlechterlinie«, die »sowohl Institutionen, Organisationen wie auch Normen und Diskurse« umfasst und »das Verhältnis der Geschlechter, den Zugang zu Ressourcen und zu Machtpositionen sowie auch die Wahrnehmungen von und Zuschreibungen an Frauen und Männer« reguliert (Rosenberger/Sauer 2004: 259; im Überblick: Betzelt 2007). Es umfasst also neben der formalen Dimension (Gesetze, Verordnungen, nachlesbare Vorschriften) auch die informelle Dimension (kulturelle Normen, Diskurse) der Geschlechterverhältnisse (unter anderem Bothfeld 2008). Die zwei konstitutiven Aspekte der Genderregime-Perspektive sind somit die Vorstellung politikfeldübergreifender Wirkzusammenhänge und die Annahme impliziter Machtstrukturen.

Das Konzept des Genderregimes entwickelte sich in der komparativen feministischen Wohlfahrtsstaatsforschung im kritischen Rekurs auf Esping-Andersens (1990) Typologie wohlfahrtskapitalistischer Regimetypen (etwa Lewis 1992; Orloff 1993). Demnach schlagen sich die verschiedenen Typen institutionalisierter Verschränkungen von Erwerbs- und Nichterwerbssphäre jeweils in mehr oder weniger stark vergeschlechtlichten Arbeitsmarktstrukturen nieder. So wird deutlich, dass Ungleichheit immer an gesellschaftliche Machtverhältnisse gebunden ist: Dort, wo staatliche Intervention und industrielle Beziehungen schwächer ausgeprägt oder auf dem Rückzug sind oder das Machtverhältnis zwischen den Marktakteuren generell zuungunsten der Beschäftigten strukturiert ist, sind geschlechtsbezogene Ungleichheiten stärker ausgeprägt (vgl. Gottschall u. a. 2015). Auch politökonomische Analysen verweisen auf die Bedeutung der Machtverteilung zwischen den (kollektiven und individuellen) Akteuren. Hier erklären die interdependenten Domänen Ökonomie, Politik und Zivilgesellschaft die Geschlechterverhältnisse am Arbeitsmarkt sowie die Kumulation von Ungleichheiten entlang von Klasse und Ethnizität, auch im globalen Maßstab (unter anderem Walby 2007). Hier werden direkte, für Geschlechterbeziehungen wirksame Regulierungen (zum Beispiel Antidiskriminierungsgesetze) und indirekte Regulierungen, die an den bestehenden Geschlechtersegregationen ansetzen und diese entweder verstärken oder abmildern können (zum Beispiel Tarifpolitik) unterschieden. So ergeben sich geschlechterdifferente Entgeltstrukturen, wenn für Frauenberufe typische Anforderungen – etwa die notwendigen psychosozialen Kompetenzen in der Krankenpflege – in der Tarifpolitik nicht oder ungenügend als entgeltrelevant anerkannt werden. Die Machtlinien erstrecken sich also sowohl auf das Geschlechterverhältnis als auch auf das Verhältnis zwischen Kapital und Arbeit und dessen Regulierung.

Implizite Machtbeziehungen spiegeln sich in der Ausstattung mit sozialen Rollen(-alternativen) und die daran gebundenen Machtressourcen der Geschlechter, wie etwa bei der Einkommensbesteuerung oder den sozialen Sicherungssystemen (etwa Daly/Rake 2003). Diese zeigen an, welche Ansprüche jeweils durchgesetzt und im Wohlfahrtsstaat akzeptiert und privilegiert werden (zum Beispiel diejenigen des männlichen Ernährers) gegenüber Ansprüchen anderer, die keine Anerkennung erfahren (etwa diejenigen der alleinerziehenden Mutter). Kulturelle Werte und Leitbilder von Familie und Geschlecht, die aus historisch-politischen Prozessen resultieren, sind gesellschaftlich und politisch handlungsrelevant (Pfau-Effinger

2004) und ergänzen daher institutionalistische Erklärungsansätze. Ansprüche an den Wohlfahrtsstaat, die aus den jeweiligen gesellschaftlichen Machtverhältnissen und dominanten normativen Leitbildern gespeist werden, erzeugen Legitimität, wenn Politik diese Ansprüche durch entsprechende Regulierung institutionalisiert. So sind die heutigen Leitbilder der erwerbstätigen Mutter oder des sorgenden Vaters, die sich in der Regelung zur Elternzeit wiederfinden (Gottschall/Bird 2003), nicht zuletzt auch ein Zeichen veränderter Machtverhältnisse.

Kulturalistisch-herrschaftstheoretische Ansätze in Foucault'scher Tradition betonen den Herrschaftscharakter gesellschaftlicher Diskurse und Symbole (von Weiblich-/Männlichkeit, Mutterschaft) als Ausdruck gesellschaftlicher Kämpfe, die in einer kritischen Genderanalyse dechiffriert werden können (zum Beispiel Fraser 1994; Adams/Padamsee 2001). In Abgrenzung zu klassentheoretischen Ansätzen, die aus sozialstrukturellen Positionen direkt bestimmte Interessen, Identitäten und ideologische Positionen ableiten, wird hier betont, dass sich Identitäten und politische Subjekte erst in gesellschaftlichen Diskursen sukzessive herausbilden – und damit veränderlich sind (Adams/Padamsee 2001: 13). Der Wandel von Geschlechterregimen und der ihnen zugrundeliegenden Leitbilder kann hierdurch handlungstheoretisch erklärt werden: Subjekte (also Individuen) identifizieren sich mit herrschenden Symbolen und Leitbildern oder entwickeln (neue) normabweichende Interpretationen von gesellschaftlichen Verhältnissen. So hat sich in der Krankenpflege das Selbstverständnis der dort tätigen Frauen vom vormals religiös geprägten »Dienst am Nächsten« zur fachlich qualifizierten Berufstätigkeit mit legitimen Ansprüchen an angemessene Bezahlung gewandelt, was sich in einer verstärkten kollektiven Organisierung zeigt und Machtverhältnisse allmählich verändern kann (siehe punktuelle Erfolge unter Abschnitt 3). Auch können politische Akteure neue Vorstellungen in diskursive gesellschaftliche Prozesse einbringen – so wie etwa der Deutsche Verband für Pflegeberufe sich für die Aufwertung des Krankenpflegeberufs durch die Akademisierung der Ausbildung einsetzt – und damit Impulse für den Wandel eines Genderregimes setzen (Adams/Padamsee 2001: 15).

2.3 Machtressourcen für die Durchsetzung gleichstellungspolitischer Interessen

Die (Arbeitsmarkt-)Institutionen bilden sich in öffentlichen und wissenschaftlichen Diskursen heraus, in denen normative Ziele und Leitbilder geltend gemacht werden und Legitimität einer bestimmten Politik generiert wird. Zwar wirken Institutionen zunächst stabilisierend für individuelles und kollektives Handeln, doch können sie sich in Wechselwirkung mit gesellschaftlichen Diskursen verändern. So trug die zweite Frauenbewegung wesentlich dazu bei, Normen und öffentliche Diskurse zu verschieben und als öffentliche Angelegenheit zu thematisieren, was zuvor als »privat« und damit »unpolitisch« galt – wie etwa die Erwerbsentscheidungen von Frauen. Ihre politischen – diskursiven – Kämpfe haben einen neuen gesellschaftlichen Konsens über die Rechte von Frauen und Geschlechtergleichheit hervorgebracht und die geschlechterpolitische Schieflage der Sozial- und Familienpolitik und der damit verbundenen Diskurse sichtbar gemacht. Wissenschaftliche Erkenntnisse der Frauen- und Geschlechterforschung, die Argumente und Begründungen für emanzipatorische Politik lieferte, waren dabei eine wichtige Ressource. Gerade aus der Analyse von Ausmaß und Strukturen bestehender Ungleichheiten sowie der Entwicklung von Indikatoren und Erklärungen leiten politische Akteure seit den 1970er Jahren die Notwendigkeit sozial- und familienpolitischer Reformen ab. Im Zentrum stand hierbei zunächst, Frauen überhaupt erst einen eigenständigen und gleichberechtigten Zugang zum Erwerbssystem zu garantieren. Forschungsergebnisse wurden somit zur Legitimitätsressource für eine neue Gleichstellungspolitik, indem sie »das Wahre« neu definierten und politische Akteure durch fundierte Expertise mit Autorität ausstatteten.

Die Generierung wissenschaftlichen Wissens ist freilich ihrerseits an Strukturen und Institutionen (und damit an Machtverhältnisse) gebunden. So bedurfte es zunächst der politischen Durchsetzung einer institutionalisierten Frauen- und Geschlechterforschung in Gestalt von Förderprogrammen, Professuren, Instituten – bzw. einschlägigen Abteilungen in Forschungsinstituten wie etwa der Abteilung »Geschlechterpolitik im Wohlfahrtsstaat« im (früheren) Zentrum für Sozialpolitik an der Universität Bremen – deren Existenz ein Ausdruck veränderter Diskurse über legitim und notwendig erachtete Politik bzw. Forschung sind. Als Teil eines »Wissensregimes« (*knowledge regime*) (Campbell/Pedersen 2015: 682), welches zur Produktion und Verbreitung von politischen Ideen oder Vorschlägen

beiträgt, konkurriert die Geschlechterforschung in der Arbeits-(markt-)forschung vor allem mit (mainstream-)ökonomischen Wissensbeständen um Geltung und Anerkennung. Die Tendenz einer stärkeren Berücksichtigung von Expert*innenwissen und *evidence-based policy making* auch in der Geschlechterpolitik (vgl. Kantola/Squires 2012), mit zunehmend ökonomisch anstatt politisch begründeten politischen Entscheidungen, bleibt ambivalent. Zu konstatieren ist ein Trend zu einem »marktbasierten Feminismus« (*market based feminism*), der Gleichstellungspolitik durch eine ökonomische Sprache von Wettbewerb und Produktivität rahmt und legitimiert (ebd.: 395): So sind heute in Deutschland gleichstellungspolitische Projekte leichter durchzusetzen, wenn sie als volkswirtschaftlich sinnvoll gelten (vgl. Auth u. a. 2010). Eine lediglich »rhetorische[n] Modernisierung« (Wetterer 2007: 196), die vielfach festzustellen ist, lässt die Gleichheitsnorm zwar dominant erscheinen, sie de-thematisiert jedoch ökonomische Ungleichheiten und definiert strukturelle als individuelle Probleme. Beispielsweise wird die Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Krankenpflegenden nicht aufgrund der indirekten Benachteiligung von Frauen gefordert, sondern mit dem Ziel, dieses Berufsfeld attraktiver zu machen und mehr junge Menschen für eine Tätigkeit in diesem Bereich zu gewinnen.

So steigen die Chancen für eine effektive Gleichstellungspolitik hingegen dann, wenn gleichstellungsrelevante Probleme in der politischen Debatte repräsentiert werden (vgl. Blome/Fuchs 2017). So erhöht etwa die deskriptive Repräsentation von Frauen in Entscheidungsinstanzen, also eine zahlenmäßig angemessene und sichtbare Repräsentanz (wie auch die aller anderen gesellschaftlichen Gruppen) in Demokratien die Legitimität von Politik. Gleichwohl ist nicht nur eine notwendige Anzahl von Frauen in Parlamenten oder Regierungen bedeutsam. Vielmehr ist das Vorhandensein bestimmter relevanter Akteur*innen entscheidend, die die Interessen von Frauen vertreten und bereit und in der Lage sind, initiativ zu werden und Reformen anzustoßen (»substanzielle« Repräsentation, vgl. Blome/Fuchs 2017: 63 ff.) – wie etwa Vertreter*innen des Krankenpflegeberufs im »Gemeinsamen Bundesausschuss« (siehe Abschnitt 3). Die Erfolgschancen erhöhen sich auf legislativer Ebene vor allem, wenn Mitglieder von politischen Eliten Gleichstellungsnormen öffentlich vertreten oder sich bei Gesetzesvorhaben parteiübergreifende Koalitionen zwischen Akteur*innen bilden. So wie sich für die erfolgreiche Umsetzung von Gleichstellungspolitik auf kommunaler Ebene besonders die Besetzung von Schlüsselpositionen in der Verwaltung mit relevanten Handelnden als entscheidend

erwiesen hat (vgl. Blome/Fuchs 2017), kommt im Berufsfeld Pflege dem Management auf allen Ebenen eine wichtige Rolle zu.

Der Ansatz des Genderregimes zeigt, dass Institutionen, normative Vorstellungen, Wissen und politische Repräsentation in struktureller Interaktion miteinander betrachtet werden müssen, wenn (Gleichstellungs-)Politik erklärt oder Ansätze für ihre Veränderung benannt werden sollen. Gegebene institutionelle Rahmenbedingungen sind nicht unveränderlich. Auslöser für einen Wandel – oder auch politischen Handlungsdruck – sind stets die sozialen, ökonomischen oder technologischen Veränderungen, die dann in den öffentlichen und politischen Diskursen verarbeitet werden: Gekämpft wird dabei um die Interpretation von Problemen, Sachverhalten und Zielen in Auseinandersetzungen zwischen Akteur*innen. Deren Macht kann sich dabei direkt aus ihrer jeweiligen Position im Institutionengefüge oder aus kollektiver Mobilisierung speisen. Aber auch die Generierung von Wissen durch die Forschung – und dessen Verbreitung und Anerkennung in Fachdiskursen und schließlich in der öffentlichen Debatte – stellen eine wichtige Machtressource dar. Beide Wege sind für die Regulierung der Geschlechterverhältnisse im Arbeitsmarkt gleichermaßen wichtig, wie wir im Folgenden am Beispiel des Berufsfelds der Krankenpflege illustrieren.

3. Fokus Krankenpflege – Frauenbeschäftigung unterm Brennglas

Seit Beginn der europäischen Beschäftigungsstrategie Mitte der 1990er Jahre ist die Frauenerwerbstätigkeit stetig angestiegen. Heute sind zwar fast ebenso viele Frauen wie Männer beschäftigt, allerdings liegt aufgrund der Teilzeitarbeit der Frauenanteil beim Gesamtarbeitsvolumen in Deutschland 2019 bei nur etwa 40 Prozent (Wanger 2020: 74). Noch immer wählt jede zweite Frau, aber nur rund jeder neunte Mann Teilzeitarbeit aufgrund familiärer Verpflichtungen (ebd.: 31). Teilzeitarbeit verringert jedoch berufliche Aufstiegschancen und soziale Sicherheit im Alter. Davon abgesehen liegt der Verdienstunterschied zwischen den vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern seit mehr als drei Jahrzehnten konstant bei über 20 Prozent; auch zeigt sich »leider nichts Neues auf den Führungsetagen« (Kohaut/Möller 2019): Je höher die Leitungsebene, desto weniger sind Frauen vertreten. All diese typischen Kennzeichen von Frauenerwerbsarbeit

zeigen sich in der Krankenpflege nochmal umso deutlicher, da diese mit spezifischen strukturellen Bedingungen und Anerkennungsproblemen verbunden ist, weshalb ihr als Teil der Care-Arbeit für die Arbeitsforschung und Arbeitspolitik besondere Bedeutung zukommt (Gottschall 2018: 384).[1] Spätestens mit der Covid-19-Pandemie zeigt sich, dass das Berufsfeld der Krankenpflege[2] für jeden modernen Staat systemrelevant ist. In allen Ländern gilt, dass mehr als 90 Prozent der in diesem Beruf Tätigen Frauen sind (WHO 2020: 41). Bis vor kurzem wurden die nachteiligen Arbeitsbedingungen dieser Tätigkeit und ihre unangemessene Bezahlung öffentlich kaum thematisiert. Eigentlich hatte 2020 als das von der Weltgesundheitsorganisation (WHO) beschlossene Internationale Jahr der Pflegenden und Hebammen dazu dienen sollen, den weltweit 28 Millionen Pflegenden mehr Anerkennung zu verschaffen (Wagner 2020). Im Folgenden prüfen wir zunächst, inwiefern kulturelle und strukturelle Faktoren den Zugang der Frauen zu diesem Berufsfeld prägen sowie die dortigen Machtverhältnisse die Arbeitsbedingungen bestimmen, und schließlich inwiefern sich die Krankenpflege durch institutionelle Besonderheiten auszeichnet, die eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen verhindern.

3.1 Die Pflege: Ein wachsendes frauendominiertes Berufsfeld

Das Gesundheitswesen ist in Deutschland mit 5,7 Millionen Beschäftigten (2018, Statistisches Bundesamt 2020a) ein bedeutsamer und stetig wachsender Sektor; auf die Krankenhäuser entfällt davon rund ein Fünftel, hiervon wiederum knapp die Hälfte (42 Prozent) auf die Krankenpflege (rund 490.000 Personen) (ebd.). Die stationäre Krankenpflege zeichnet sich durch ihre qualifizierte Beruflichkeit aus: Im Unterschied zur ambulanten oder stationären Langzeitpflege ist der Anteil von Pflegehelfer*innen (rund zehn Prozent) mit einer nur zweijährigen Ausbildung gering (Schildmann/Voss 2018: 17). Das Verhältnis zwischen offenen Stellen und arbeitslos gemeldeten Pflegekräften stellt sich für examinierte Pflegekräfte günstig dar: 2018 kamen auf eine arbeitslos gemeldete Fachkraft (4.900 Personen)

1 Der Bereich der bezahlten Care-Arbeit umfasst sowohl die Alten-, Kranken- und Kinderkrankenpflege, aber auch die Erziehung und Bildung.

2 Wir legen hier den Fokus auf die Berufsgruppe »Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe« (Codierung 813 der deutschen Berufsklassifikation, siehe zur statistischen Abgrenzung Techniker Krankenkasse 2019).

mehr als zwei offene Stellen (12.000 Stellen) (Deutscher Bundestag 2019). Der Fachkräftebedarf wird sich durch die Alterung der Pflegefachkräfte und den demografischen Wandel weiter verstärken (Techniker Krankenkasse 2019: 19).

In den Krankenhäusern ist die große Mehrzahl (84,4 Prozent im Jahr 2018) des Pflegepersonals weiblich (418.000); dieser hohe Anteil ist seit vielen Jahren konstant (Statistisches Bundesamt 2020a). Die Anzahl der Auszubildenden in der Krankenpflege ist in den letzten zehn Jahren kontinuierlich angestiegen, und auch wenn der Männeranteil an den Anfänger*innen auf 25 Prozent angewachsen ist, bilden nach wie vor junge Frauen die Mehrzahl der Pflege-Azubis (Statistisches Bundesamt 2020c). Dem entspricht die geschlechterspezifische berufliche Orientierung von Mädchen und Jungen: Noch heute können sich mehr als ein Drittel der Mädchen (36 Prozent) in Deutschland eine Erwerbstätigkeit in den Bereichen Bildung, Gesundheit und Soziales vorstellen, während dies nur für knapp sieben Prozent der Jungen zutrifft (Drescher u. a. 2020). Traditionelle Geschlechterleitbilder sind also nach wie vor wirksam. Gleichzeitig wird der Pflegeberuf an erster oder zweiter Stelle genannt, wenn die Menschen angeben, welche Berufsgruppen ihnen Achtung und Respekt abverlangen (Isfort 2013, auf Grundlage von Forsa- bzw. Allensbach-Umfragedaten).

Dem arbeitsinhaltlichen Interesse am Berufsfeld der Krankenpflege stehen jedoch die unattraktiven Arbeitsbedingungen gegenüber: Arbeitszeitgestaltung und die mangelnde Vereinbarkeit erschweren eine gelingende Work-Life-Balance, die jedoch gerade bei jüngeren Frauen wie Männern an Bedeutung gewonnen hat. Die Krankenpflege weist mit Abstand die höchsten Anteile von Beschäftigten mit ständiger oder regelmäßiger Schichtarbeit (68 im Vergleich zu 19 Prozent für alle Berufe), häufiger Abendarbeit (69 zu 35 Prozent), Nachtarbeit (44 zu 11 Prozent) oder Wochenendarbeit (75 zu 11 Prozent) auf (Schildmann/Voss 2018: 15). Gleichzeitig geben nur sehr wenige Pflegekräfte (13 Prozent) an, mit der Unterstützung bei der Kinderbetreuung am Arbeitsplatz zufrieden zu sein (Buxel 2011) – auch in den Krankenhäusern arbeitet über die Hälfte des Pflegepersonals daher nur in Teilzeit (ebd.: 14). Auch die öffentliche Kinderbetreuung bietet nach wie vor wenige Möglichkeiten der Betreuung außerhalb der regulären Öffnungszeiten zwischen 8 und 17 Uhr. Eine bessere Ausschöpfung des Arbeitszeitpotenzials bleibt daher auch weiterhin von einer besseren Kinderbetreuung abhängig (Schildmann/Voss 2018: 36).

Ein ungedeckter Bedarf bleibt trotz der Anwerbung von Pflegekräften aus dem Ausland bestehen, auch wenn im Jahr 2019 15.500 Anträge von Zugewanderten auf berufsfachliche Anerkennung in der Gesundheits- und Krankenpflege positiv beschieden wurden (Statistisches Bundesamt 2020b).

3.2 Schwierige Arbeitsbedingungen

Die Fachkrankenpflege bietet vergleichsweise gute Verdienstmöglichkeiten für Frauen. In Deutschland liegt der durchschnittliche Bruttoverdienst in der Krankenpflege mit 3.415 Euro im Jahr 2018 etwas über dem Durchschnitt aller Beschäftigten, wobei die Zuschläge für Nacht- und Wochenendarbeit hier bereits einberechnet sind; Pflegehelfer*innen liegen mit 2.500 Euro deutlich darunter (Carstensen u. a. 2020). Eine kleine Aufwertung der Bezahlung erfolgte 2017 mit der Einführung der »Pflegetabelle« im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst für den Bund und die Kommunen (TVöD-P), in der Pflegehelfer*innen und Berufseinsteiger*innen besser eingruppiert werden (ver.di 2016).[3] Allerdings sind nur etwa 60 Prozent der Beschäftigten in den Krankenhäusern durch einen Tarifvertrag abgesichert (kommunale Krankenhäuser: 80 Prozent). Gut ein Viertel aller Krankenhausbeschäftigten (ohne Ärzte, 2007) arbeitet bei kirchlichen Trägern und unterliegt damit den dort geltenden ungünstigeren »Arbeitsvertragsrichtlinien« (Glassner u. a. 2015: 50).

Bemessen an den Anforderungen ihres Berufs sind Krankenpflegekräfte klar unterbezahlt: Der »Comparable-Worth-Index«, der vom Institut für Arbeit und Qualifikation (Universität Duisburg-Essen) und der Hans-Böckler-Stiftung entwickelt wurde – ein guter Beleg für die hohe Bedeutung von Geschlechterforschung auch für die Arbeitspolitik –, bezieht bei der Bewertung der spezifischen Anforderungen an berufliche Tätigkeiten auch die psychosozialen Fähigkeiten (Kommunikation, Einfühlungsvermögen) oder die Verantwortung für die physische und psychische Gesundheit anderer Menschen ein (Lillemeier 2016; vgl. auch den Beitrag von Klammer/Klenner in diesem Band). Im Hinblick auf diese Kriterien erweist sich die Tätigkeit einer (typischerweise weiblichen) Krankenpflegekraft mit der eines (typischerweise männlichen) Ingenieurs in der Produktion als durchaus

3 Diese Tabelle umfasst zwölf Gehaltsgruppen (P5-P16). In der untersten Stufe verdienen ausgebildete Vollzeitkräfte in Westdeutschland rechnerisch einen Stundenlohn von rund 16,45 Euro, Pflegehelfende der untersten Gehaltsgruppe kommen auf 13,30 Euro.

vergleichbar. Tatsächlich liegt der Verdienst in der Krankenpflege durchschnittlich bei nur etwa 40 Prozent des Gehalts eines ausgebildeten Elektroingenieurs (ebd.: 10). Dies zeigt, dass die Gehaltsunterschiede zwischen typisch weiblichen und typisch männlichen Berufen mit der fehlenden Anerkennung der spezifischen Aspekte der Frauenberufe in den Lohnbewertungssystemen erklärbar sind. Verdienststruktur und Teilzeitarbeit wirken sich nicht nur unmittelbar auf die Lebenslage der Beschäftigten, sondern auch auf die Altersversorgung unter anderem durch die gesetzliche Rentenversicherung aus. Trotz des relativ guten Verdienstpotenzials tragen gerade teilzeitbeschäftigte Pflegekräfte ein hohes Risiko, Altersarmut zu erleiden.

Die Arbeitsbelastung ist in der Krankenpflege kontinuierlich angestiegen. Zum einen hat die Privatisierung der Häuser teilweise zu einem Anstieg der Wochenarbeitszeit geführt (Glassner u. a. 2015: 69), zum anderen verschärft die zunehmende Arbeitsverdichtung die physische, emotionale und psychische Arbeitsbelastung zusätzlich. In der Krankenpflege Tätigen wird das Arbeiten im Stehen und in gebückter Haltung, das Tragen von Lasten und der Umgang mit Krankheitserregern sehr viel häufiger abverlangt als anderen Berufen und als belastend empfunden (Helmrich u. a. 2016). Dem entspricht ein sehr viel höherer Grad an Arbeitsunfähigkeit in der Krankenpflege: So lag der Krankenstand bei den in der Techniker Krankenkasse versicherten Krankenpfleger*innen 2018 bei über sechs Prozent (alle Beschäftigte: vier Prozent); die durchschnittliche Dauer der Krankschreibung lag bei mehr als 22 Tagen (alle Beschäftigte: 14 Tage) (Techniker Krankenkasse 2019: 9).

Die psychische und emotionale Belastung ist zu einer strukturellen Arbeitsbedingung geworden: So produziert die Arbeitsverdichtung in Folge der knappen Personalbemessung ein »permanentes Spannungsverhältnis zwischen berufsfachlicher und -ethischer Orientierung einerseits und den Anforderungen des Arbeitsprozesses andererseits« (Bräutigam u. a. 2020: 28). Die hohe Arbeitsbelastung ist längst nicht mehr eine episodische Ausnahme, sondern der Normalfall (ebd.: 27). Zwar sind Pflegekräfte hochgradig intrinsisch motiviert, sie haben den Beruf gewählt, um etwas Sinnvolles zu tun, mit Menschen und eigenverantwortlich arbeiten zu können (Scharfenberg 2016: 26). Grundsätzliche Zufriedenheit oder Stolz geben daher auch über zwei Drittel der Pflegekräfte aus dem Krankenhausbereich an; rund vier Fünftel identifizieren sich mit dem Beruf und üben ihn

gern aus (Buxel 2011). Allerdings sind rund 40 Prozent mit ihrer Arbeit aufgrund des hohen Arbeitsdrucks und der physischen und seelischen Belastung als Folgen einer knappen Personalbemessung akut unzufrieden.

Die gesundheitliche Belastung der Pflegekräfte hat sich zusätzlich verschärft durch die Umstellung des Finanzierungssystems auf das Prinzip der Kosten- bzw. »Fallpauschalen« (DRGs) im Jahr 2004, in deren Folge die Zeitknappheit weiter gewachsen ist (als Überblick Schildmann/Voss 2018).[4] Nach diesem System schreibt die Personalbemessung den einzelnen Teilaufgaben in der Pflege Zeitkontingente zu. So werden etwa in der »allgemeinen Pflege« für die Kommunikation mit den Patient*innen nur 4,42 Minuten pro Tag und Patient*in angesetzt (Profession Pflege 2019: 10). Demgegenüber betonen pflegetheoretisch fundierte Pflegekonzepte die Beziehung zwischen Patient*in und Pflegefachkraft und deren Wert für den Heilungsprozess (für einen Überblick Zojer 2011: 17–25) als eine wichtige qualitative Dimension der Pflege. Die Umsetzung dieser Pflegekonzepte würde nicht nur die Chancen für den Heilungsprozess der Patient*innen verbessern, sondern auch die Arbeitszufriedenheit und die Identifikation der Pflegenden mit ihrer Tätigkeit sowie die interne Planung (Zojer 2011: 38). Dennoch: Die ökonomische Logik – mit Privatisierung und Budgetierung durch die DRGs – hat sich in der Organisation der Pflegearbeit gegen diese ganzheitlichere pflegewissenschaftliche Perspektive durchgesetzt.

Eine zusätzliche Intensivierung der Arbeit resultiert aus dem ungünstigen Betreuungsschlüssel und den Veränderungen in der Struktur der Patient*innen, die zunehmend älter und aufgrund kürzerer Liegezeiten betreuungsintensiver sind (Hien 2017). Tatsächlich liegt der Krankenpflegebereich in Deutschland mit einer Patienten-Pflegekraft-Relation von 10:1 (in der Nachtschicht 20:1) ganz hinten im OECD-Vergleich[5] und auch die Pflegekräfte selbst schätzen die Versorgungsqualität als zunehmend schlecht ein (Zander 2018: 24). Die Beschäftigten selbst bewerten die Arbeitsbedingungen in der Krankenpflege sehr negativ: Viele von ihnen sind skeptisch, ob sie den Beruf bis zur Rente ausüben können und würden ihn nicht weiterempfehlen (Scharfenberg 2016; Buxel 2011). Als Gründe nennen sie die geringen Verdienstmöglichkeiten, die schlechte Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, den ungenügenden Kontakt zu Patient*innen, die knappe

4 Zur Wirkung des neuen Finanzierungssystems siehe etwa die Beiträge in Dieterich u. a. (2019).

5 Beim Verhältnis von Pflegekräften zu Patient*innen bildet Deutschland im europäischen Vergleich zusammen mit Polen klar das Schlusslicht (ver.di 2020).

Personaldecke, die fehlende Wertschätzung der Leistung und den geringen Stellenwert des Pflegepersonals im Krankenhaus (Buxel 2011).

Die gesundheitliche Belastung von Pflegekräften wird auch von der Pflegeforschung für so gravierend gehalten, dass die gesetzliche Regulierung der Personalbemessung gefordert wird (Hien 2017).[6] Im Januar 2020 wurde nach langen Verhandlungen zwischen der Deutschen Krankenhausgesellschaft und ver.di ein neues Pflegepersonalbedarfsbemessungsinstrument vereinbart (siehe Göpel 2020), nach dem Nachtschichten doppelt besetzt werden müssen und eine Aufstockung um 40.000 bis 80.000 Pflegekräfte festgeschrieben wird; die Frage ist nun, ob und in welchem Zeitraum die gesetzliche Normierung und eine Finanzierung der zusätzlichen Stellen trotz der herrschenden ökonomischen Logik durchgesetzt werden können.

3.3 Die »Semi-Profession« Krankenpflege

Die in Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern verspätete Verberuflichung der Krankenpflege ist durch kulturelle Muster und die institutionelle Trägerstruktur bedingt: Zwar gab es bereits zu Beginn des 20. Jahrhunderts Bemühungen eines (von bürgerlichen Frauen geprägten) Berufsverbandes, die Verberuflichung der Krankenpflege voranzutreiben, doch bremsten kirchliche Träger und Gewerkschaften diesen Prozess (Krampe 2013). In der Bundesrepublik wurde erst mit dem Krankenpflegegesetz im Jahr 1965 die Struktur der Ausbildung an internationale Standards angepasst und auf drei Jahre verlängert (ebd.). Das Berufsfeld ist bis heute stark hierarchisch ausdifferenziert und Zugänge zu den Spezialgebieten (etwa Intensivpflege) und Leitungsfunktionen erfolgen über ein fragmentiertes Weiterbildungswesen, das weitgehend in die Regelungskompetenz der Bundesländer[7] fällt – und damit uneinheitlich geregelt ist (Schwinger 2016: 120). Dabei sind Männer bis heute in den leitenden Positionen und in den Spezialisierungsbereichen überproportional vertreten. In der täglichen Krankenhauspraxis produzieren die Hierarchien und Statusunterschiede teilweise Konflikte, die in eine Boykotthaltung der Pflegekräfte münden können (Bartholomeyczik u. a. 2008: 58 f.).

---

6 Zur aktuellen gesetzlichen Regelung der Personaluntergrenzen siehe Bundesgesundheitsministerium (2020).

7 Für die Regelung der Weiterbildung sowie Beispiel für Weiterbildungen in Bremen siehe Senatorin für Gesundheit (2020).

Aufgrund dieser historisch gewachsenen Strukturen galt die Krankenpflege bis in die jüngere Zeit als »Semi-Profession« (Kälble 2005), durchläuft jedoch derzeit einen Prozess der Professionalisierung. Gleichwohl kann dieser nicht als abgeschlossen gelten, da die Wesensmerkmale einer Professionalisierung, nämlich die »(politische[n]), Durchsetzung von Interessen des Berufsstandes, die Sicherung des Berufs- und Zuständigkeitsmonopols durch staatliche Lizenzierung und die Herausbildung einer Standesethik« (Kälble 2005) lange Zeit kaum gegeben waren. Letztlich ist die Transformation eines Berufs in eine Profession immer mit einer Neuverteilung gesellschaftlicher und ökonomischer Macht verbunden, sodass gesellschaftliche Widerstände erwartbar sind (Krampe 2014: 184).

Die Akademisierung des Krankenpflegeberufs erscheint aufgrund von technologischen Innovationen, der veränderten Rolle der Patient*innen sowie neuer partizipativer Entscheidungsformen (siehe Kälble 2005: 217) unumgänglich. Sie wird von Berufsverbänden als maßgeblicher Beitrag zur Statusverbesserung und Gleichstellung von Frauen betrachtet. Gleichwohl wird lediglich eine Abmilderung der Geschlechterspezifik erwartet – um den Preis einer stärkeren Hierarchisierung zwischen Frauen in Pflegeberufen (vgl. Krampe 2014). So erzielen akademisch qualifizierte Pflegefachkräfte tatsächlich höhere Einkommen, sodass sich der Einkommensabstand zwischen Frauen und Männern geringfügig verringert; allerdings vergrößert sich damit gleichzeitig die Kluft zu den weiblichen Fachkräften der mittleren Qualifikationsstufe (Schäfer/Gottschall 2016: 141).

Ganz klar ist Deutschland bei der Einrichtung hochschulischer Ausbildungsgänge für diesen Bereich ein Nachzügler (Lehmann/Behrens 2016): Die Debatte um die Akademisierung begann mit der Identifikation eines Pflegenotstandes in den 1980er Jahren, war jedoch zunächst eng mit der Ökonomisierung des Sektors verknüpft, als betriebswirtschaftliche Prinzipien zur Arbeits- und Personalbemessung teilweise unkritisch in den neu gegründeten Pflegewissenschaften übernommen und (re-)produziert wurden (Krampe 2014). Im Zentrum stand hierbei das Streben der Pflegewissenschaften nach Statusverbesserung; so richteten sich die ersten akademischen Ausbildungsgänge vor allem an spätere Führungskräfte, also an Eliten, nicht an die breite Basis der Pflegekräfte. Die bereitwillige Aneignung der Prinzipien der Arbeits- und Personalbemessung war dadurch begründet, dass man hoffte, den zuvor vor allem als intuitive und emotionale Frauenarbeit bewerteten Tätigkeiten eine rationale und evidenzbasierte Grundlage zu verschaffen (ebd.). Dies war mit der Hoffnung verbunden, die

angestrebte Kostenersparnis würde der Verbesserung der Pflegearbeit auf beiden Seiten – der Pflegenden und der Patient*innen – zugutekommen. Die skeptischen Positionen der Berufsverbände waren hier tendenziell marginalisiert (Krampe 2014), konnten sich also in den Diskursen nicht durchsetzen. Erst die jüngere Debatte mündete in das Pflegeberufegesetz (2017), das eine generalistische Ausbildung zur Pflegefachkraft (statt der Spezialisierung auf Kranken-, Alten- und Kinderpflege) vorsieht und das Pflegestudium an den Fachhochschulen als alternative Option zur schulischen Ausbildung etabliert – angestrebt wird die Anhebung des Akademiker*innenanteils von derzeit einem Prozent auf zehn Prozent. In diesem Kontext wurde ein pflegewissenschaftlich fundiertes Mustercurriculum entwickelt (Darmann-Finck u. a. 2017), doch fehlt nach wie vor ein bundesweiter Rahmenplan. So bleiben die Inhalte der Aus- und Weiterbildung in der Pflege heterogen, anders als etwa in der Onkologie, wo der Nationale Krebsplan die Weiterbildungsinhalte vereinheitlicht und etwa die Aneignung der kommunikativen Kompetenzen der Pflegekräfte und Ärzt*innen als zentrale Funktion und Teil eines »Nebenwirkungsmanagements« gezielt fördert (Bundesgesundheitsministerium 2016: 19). Zudem wurde von der Bundesregierung in EU-Verhandlungen durchgesetzt, dass für die berufliche Ausbildung weiterhin lediglich der Realschulabschluss als Zugangsvoraussetzung genügt (Lehmann/Behrens 2016: 53). Zwar ist für ausgebildete Pflegekräfte ein Übergang zu einem späteren Medizinstudium prinzipiell möglich – und er wurde durch die Veränderung der Zulassungsbedingungen zum Sommersemester 2020 nochmals erleichtert (CHE 2021) –, doch ist er nicht einheitlich geregelt. Unterdessen arbeitet die »Konzertierte Aktion Pflege« der drei Bundesministerien für Gesundheit, Arbeit und Frauen gemeinsam mit den Verbänden weiterhin an einem begleitenden Reformprogramm für den Pflegesektor (BMFSFJ 2019a). Informations- und Werbekampagnen (»Mach' Karriere als Mensch«) begleiten diesen Reformprozess mit dem Ziel, die Anzahl der Auszubildenden zu erhöhen (BMFSFJ 2019b). Ungeachtet dessen bleibt es für die Attraktivität der Pflegeberufe ausschlaggebend, dass eine bessere Durchlässigkeit im Arbeitsmarktsegment der Krankenpflege durch die Akademisierung tatsächlich erreicht werden kann.

Ein weiterer Aspekt der Professionalisierung des Berufsfeldes der Krankenpflege liegt in der Entwicklung der Strukturen der Interessenvertretung und der Selbstverwaltung. Die gewerkschaftliche Interessenvertretung war im Krankenhaussektor – nicht zuletzt wegen der fragmentierten Trägerschaft von öffentlichen und kirchlichen Häusern – traditionell schwach. Der

Dienstleistungsgewerkschaft ver.di ist es in den vergangenen Jahren gelungen, im Gesundheitssektor Mitglieder hinzuzugewinnen: In den kommunalen Krankenhäusern liegt der gewerkschaftliche Organisationsgrad bei etwa 23 Prozent (Glassner u. a. 2015: 41). Die Tarifbindung in den öffentlichen Krankenhäusern, die nach der Privatisierung jedoch nur noch knapp ein Drittel aller Einrichtungen ausmachen, liegt bei rund 80 Prozent, bei den freigemeinnützigen und den privaten mit 24 Prozent deutlich darunter (ebd.: 43). Insgesamt betrachtet hat die Privatisierung im Gesundheitswesen auch die Kräfteverhältnisse zugunsten der privaten Träger verschoben und die Fragmentierung der Tariflandschaft sowie die Managementlogik zusätzlich verstärkt (ebd.: 82). Als Reaktion auf die Folgen der knappen Personalbemessung hat sich jedoch in den vergangenen zehn Jahren eine Mobilisierungsdynamik entwickelt, mit dem Ziel, Untergrenzen für die Personalbemessung per Tarifvertrag festzuschreiben. Dies war im Rahmen der ver.di-»Tarifbewegung Entlastung« und begleitet durch das »Bündnis Berlinerinnen und Berliner für mehr Personal im Krankenhaus« 2016 für die Charité in Berlin das erste Mal gelungen (Auffenberg/Krachler 2017). Über die betriebliche Mitbestimmung in den Krankenhäusern ist insgesamt wenig bekannt, allerdings wird deutlich, dass die Beschäftigten selbst bislang kaum in die Reorganisationsprozesse in den Krankenhäusern einbezogen werden (Bräutigam u. a. 2020: 92), mithin wenig an betrieblichen Entscheidungen teilhaben.

Parallel hierzu gilt manchen Akteuren die Einrichtung von Pflegekammern als eine Verbesserung der Selbstverwaltung und der Interessenvertretung des Pflegesektors. Vor allem der Deutsche Verband für Pflegeberufe (DBfK) erhofft sich davon eine Harmonisierung der Regulierung. In drei Bundesländern wurden Landespflegekammern aufgebaut, die eine Mitgliedschaftspflicht für alle Fachkräfte festschreiben, wobei die Pflegekammer Niedersachsen infolge einer Mitgliederbefragung im Herbst 2020 wieder aufgelöst wurde. Es wird bezweifelt, dass die Pflegekammern die typischen Aufgaben einer Kammer wahrnehmen können, da zum einen dem Bund die Zuständigkeit der Regulierung obliegt und die Organisation einer funktionsfähigen Aufsichtsstruktur schwierig erscheint (im Detail siehe Schwinger 2016). Vor allem ver.di ist skeptisch, da die Kammern keine substanzielle Entscheidungsmacht erhalten würden und die Gewerkschaften ohnehin für die Gestaltung der Beschäftigungsbedingungen zuständig seien (Bühler 2016). Die Vertretung der fachlichen Interessen wird somit zunächst

weiterhin durch den Deutschen Pflegerat[8] gewährleistet. Dieser ist allerdings nicht im zentralen »Gemeinsamen Bundesausschuss« (G-BA) vertreten, der Stellungnahmen in Gesetzgebungsverfahren abgibt und bei der Formulierung untergesetzlicher Normen berät.[9] Die Interessen der Pflegefachkräfte sind damit in der Selbstverwaltung des Gesundheitssystems auch weiterhin nur schwach vertreten (Schwinger 2016: 121): Eine substanzielle (das heißt die fachlich-inhaltliche) Repräsentation fehlt hier vor allem deshalb, weil die Krankenpflege nicht im G-BA vertreten ist. Weder in den zuständigen Sozialgesetzbüchern (V und XI) noch im Pflegeberufegesetz ist derzeit eine Mitwirkung der Berufsverbände festgeschrieben, wenngleich die »Konzertierte Aktion Pflege« den Pflegekammern und der Gewerkschaft Mitgestaltungsrechte zudenkt (BMFSFJ 2019a).

4. Machtverhältnisse in der Krankenpflege – Frauenarbeit zwischen gesellschaftlicher Anerkennung und ökonomischer Verwertungslogik

Der institutionelle Rahmen der Krankenpflege entwickelte sich im Kontext der Nachfrage der (vorwiegend kirchlichen) Einrichtungen, gerahmt durch das gesellschaftliche Bild der Krankenschwester im 19. Jahrhundert. Die Arbeit der Frauen in der Krankenpflege war weitgehend akzeptiert – im Rahmen der »kulturellen Leitplanken« semi-professioneller Erwerbsarbeit. Allerdings verhinderten gesellschaftliche Beharrungstendenzen die Professionalisierung dieses Berufsfeldes und damit Emanzipationsmöglichkeiten der bürgerlichen Frau (Krampe 2013). Die Nutzung von Fähigkeiten und Kompetenzen der Frauen in der Krankenpflege (Empathie, Kommunikation, Verantwortung) wurde, weil sie der weiblichen Natur zugeschrieben wurden, weder in der beruflichen Ausbildung noch in der Entlohnung angemessen berücksichtigt; damit zusammenhängend war die Interessenvertretung wenig effektiv. Auch die gestiegene Frauenerwerbstätigkeit führte zunächst

8 Hier sind unter anderem die Krankenhausgesellschaften, Arbeitsgemeinschaften der Krankenkassen, Ärztekammer, Psychotherapeutenkammer, Marburger Bund usw. vertreten.

9 Der Gemeinsame Bundesausschuss (G-BA) ist das höchste Beschlussgremium der gemeinsamen Selbstverwaltung im deutschen Gesundheitswesen; er repräsentiert die Ärzt*innen und Zahnärzt*innen, Krankenhäuser und Krankenkassen (G-BA o.J.).

nicht zu einer Trendwende. Erst in den 1980er Jahren eröffneten der Topos der Kostenexplosion und der Sparpolitik sowie der Personalmangel im Gesundheitswesen den Raum für einen öffentlichen Diskurs der Restrukturierung der Krankenpflege – jedoch weniger im Sinne einer vollständigen Professionalisierung als im Sinne einer Ökonomisierung (Krampe 2014: 188). Zwar spiegelt das Pflegeberufegesetz (2017) die gewachsenen Legitimitätsansprüche der Beschäftigten als Profession wider, deutlich werden derzeit jedoch auch die politischen Widerstände gegen eine vollständige Anerkennung als Profession, die auch die »Konzertierte Aktion Pflege« nicht aufzubrechen vermag. Dementsprechend kommen Maßnahmen zur entgeltrechtlichen Anerkennung der berufsspezifischen Kompetenzen und die Milderung der Arbeitsverdichtung kaum voran. Die neue Entgelttabelle, die Vereinbarung zur Personalbemessung im Januar 2020 oder die Tarifsteigerungen im »Corona-Sommer« 2020 sind singuläre, aber keine strukturellen Verbesserungen. Tarifsteigerungen im öffentlichen Dienst sind auch heute – trotz der aktuellen Lage in den Krankenhäusern – keinesfalls breit akzeptiert, sondern lösen mit dem Verweis auf die öffentlichen Haushalte immer wieder diskursive Polemiken aus.

Trotz ihrer Rahmung durch den TVöD-P bleibt die Interessenvertretung der Pflegearbeit vergleichsweise fragmentiert und durch einseitig organisierte Interessen strukturiert: Die späte Professionalisierung dieses Feldes und die schwach ausgeprägte betriebliche Mitbestimmung erschweren ihre Interessendurchsetzung, nicht zuletzt auch wegen des Anwachsens des (weitgehend tariffreien und) renditeorientierten privaten Sektors sowie wegen des kirchlichen Sonderwegs. Selbst in der Debatte um die Pflegekammern konnte sich der Berufsverband DBfK nicht durchsetzen, und auch der Zugang zum »Gemeinsamen Bundesausschuss« bleibt der Pflege verwehrt; die »Konzertierte Aktion Pflege« hingegen, an der Gewerkschaften und Pflegekammern beteiligt sind, hat bislang nur beratende Funktion.

Gleichstellung und betriebswirtschaftliche Effizienz bleiben konkurrierende Interpretations- und Handlungsmuster. Das neue Leitbild der erwerbstätigen Frau hat die Akzeptanz der Frauenarbeit in der Krankenpflege – auch in den spezialisierten Bereichen und Führungspositionen – weiter erhöht. In der Krankenpflege tragen die (feministische) Pflegeforschung und das Berichtswesen der beteiligten Akteure (Krankenkassen, Krankenhausverbände, Berufsverbände, akademische Einrichtungen) seit den 1990er Jahren zur Evidenzbasierung der Pflegepolitik bei. Allerdings ist der wissenschaftliche Diskurs uneinheitlich und widersprüchlich: Die

Befunde der sehr unterschiedlichen Akteure konkurrieren um die Aufmerksamkeit ihrer Adressaten und ein offizielles und autoritatives Monitoring, das alle Erkenntnisse gegeneinander abwägen und als Grundlage für ein evidenzbasiertes *policy making* nutzen würde, fehlt bislang, ebenso wie ein garantierter Zugang der Interessenvertretungen der Pflege zu den relevanten Entscheidungsgremien.

Grundsätzlich erweisen sich auch die von den Pflegewissenschaften formulierten berufsethischen Vorstellungen mit dem betriebswirtschaftlichen Grundprinzip der Kosteneffizienz des Personaleinsatzes als unvereinbar. In den vergangenen Jahrzehnten hat der betriebswirtschaftliche den pflegewissenschaftlichen Diskurs »infiltriert« (Starystach/Bär 2019; Bode 2019), sodass die medizinisch-evidenzbasierte Tätigkeitsbemessung und der Finanzierungsmechanismus zur wichtigsten Methode der Pflegeplanung und Organisation geworden ist und qualitative Aspekte vernachlässigt werden. Das Pflegepersonal-Stärkungsgesetz (2020) erkennt nun wissenschaftliche Befunde der Pflegeforschung hinsichtlich der funktionalen Probleme in der Pflegequalität an, von der übermäßigen Belastung des Pflegepersonals bis hin zu einer erhöhten Patient*innenmorbidität und -mortalität (Simon 2020). Daher gliedert es die Pflegekosten aus den Fallpauschalen wieder aus und sieht zudem die Finanzierung zusätzlicher Pflegestellen vor. Dennoch bleibt die ökonomische Logik dominant bei der Krankenhausfinanzierung und lässt in der Praxis wenig Raum für eine patientenzentrierte pflegerische Versorgung (Profession Pflege 2019: 6). Hierbei erweisen sich die Prinzipien der Krankenhausfinanzierung – auch jenseits der Fallpauschalenregeln – als »eiserne Zange«, nämlich die Deckelung der Landesinvestitionen für Krankenhäuser[10] sowie der Krankenhausausgaben (SGB V § 71), die überproportionale Tarifsteigerungen erschweren und Tarifausstieg und untertarifliche Entlohnung begünstigen (Simon 2019: 241). Dies alles verursacht eine Verknappung der Personalmittel, gegen die die Interessenvertretung der Pflegebeschäftigten machtlos ist. Die Steuerungsmöglichkeiten auf der Ebene der Organisation, das heißt die Verschiebung von Ressourcen zwischen den Bereichen mit hohen und niedrigen Gewinnmargen, werden zu selten zugunsten der Pflegequalität und der Beschäftigten genutzt (Höhmann u. a. 2016). Vielmehr verursacht

10 Die Landesinvestitionsmittel sind allein zwischen 2000 und 2014 um 18 Prozent gesunken (ver.di 2020), sodass ein wachsender Anteil der Investitionen aus den laufenden Einnahmen der Krankenhäuser oder durch Kredite finanziert und daher wiederum bei den Personalkosten eingespart wird.

die Bedienung der Renditeerwartungen privater Investoren in den Privatkliniken meist die Stärkung der Beschäftigtenstruktur in den »erlösrelevanten« Bereichen (Funktionsdiagnostik, Abrechnung und andere), während das Personal im regulären Pflegedienst als »Kostenfaktor« kontinuierlich abgebaut wird (Simon 2019: 244).

Die Wellenbewegung zwischen Abbau und Aufbau der Beschäftigung in der Pflege seit den 1990er Jahren (siehe hierzu Simon 2019: 227 ff.) macht deutlich, dass die Arbeitsverdichtung im Krankenhaus nicht die Folge eines Fachkräftemangels ist, sondern aus der gewollten renditeorientierten Arbeitskräfteverknappung in den Häusern resultiert, die den Fachkräftemangel letztlich mitverursacht (Hien 2017). Dabei sind Logik und Mechanismen der Ökonomisierung oftmals tief in die interne Steuerung auch öffentlicher und gemeinnütziger Träger hinein diffundiert (Bode 2019) – zulasten einer ganzheitlich-bedarfsorientierten Pflege. Daher bedarf es in vielen Häusern und im Krankenpflegesektor insgesamt einer noch grundsätzlicheren kulturellen Neuorientierung, um die Bedarfs- gegenüber einer erwerbswirtschaftlichen Logik zu stärken. Doch die beiden Diskurse um »illegitim« hohe Kosten einerseits und Fachkräftemangel andererseits dominieren noch immer die mediale Öffentlichkeit. Die Covid-19-Pandemie könnte ein Gelegenheitsfenster für eine Neuinterpretation pflegerischer und medizinischer Notwendigkeiten sein – sofern es relevanten Akteur*innen, Gewerkschaften oder Initiativen der Profession gelingt, dies im öffentlichen Diskurs noch stärker sichtbar zu machen.

5. Fazit

Am Beispiel der Krankenpflege wird deutlich, was für viele Bereiche der beruflichen Gleichstellung von Frauen gilt: Das normative Gleichheitsziel ist das eine, Umverteilung und Regulierung von Besitz- und Machtverhältnissen das andere. Das politische Ziel der beruflichen Gleichstellung besitzt eine hohe Legitimität, aber die Konsequenzen für die politische Regulierung und die Reichweite der notwendigen Maßnahmen im Sinne einer effektiven Gleichstellungspolitik bleiben umstritten. Im Falle der Krankenpflege zeigt sich, dass Institutionen grundsätzlich »einen Unterschied machen«, und dass es der Institutionalisierung der Interessen der Beschäftigten bedarf, um ressourcenschonende *und* gerechte Arbeitsbedingungen durchsetzen zu

können. Zugleich wird aber auch deutlich, wie mühsam die Prozesse der späten Institutionalisierung verlaufen – in der Tarifpolitik oder der Etablierung einer nennenswerten Interessenvertretung. Hohe gesellschaftliche Akzeptanz und kulturelle Verankerung der Krankenpflege helfen also nicht, bis dahin externalisierte, oder genauer: individualisierte Kosten in das System zurückzuführen, solange ein tragfähiger institutioneller Unterbau fehlt.

Als notwendige Bedingung für einen politischen Wandel erweisen sich auch hier wissenschaftliche Diskurse, die Probleme sichtbar machen und Ursachen identifizieren, und so den Raum des »Denk- und Sagbaren« ausdehnen. Doch bedarf es institutioneller Strukturen, die die Generierung dieses Wissens ermöglichen, Zugänge zu den relevanten Arenen eröffnen und substanzielle Repräsentation gesellschaftlicher Interessen schaffen, sowie machtvoller Akteure, die neuen Begründungsmustern qua politischem Status oder fachlicher Autorität Geltung verschaffen.

Am Beispiel der Frauenarbeit im Allgemeinen und der Krankenpflege im Besonderen wird einmal mehr deutlich: Politisch-normative Ziele – vor allem im Arbeitsmarkt, aber auch in den anderen Bereichen des Sozialstaats – sind der kapitalistischen Verwertungslogik strukturell unterlegen, solange die Marktlogik den gesellschaftlichen und politischen Diskurs über sozialstaatliche Versorgung und Regulierung dominiert und vom Gesetzgeber als relevantes Prinzip privilegiert wird. Gleichermaßen hinderlich sind durch ökonomische Machtstrukturen dominierte Entscheidungssysteme, in denen bestimmte Interessen (etwa die der Krankenhausgesellschaften oder der Krankenkassen) als neutral oder gar prioritär betrachtet werden. Dies bedeutet nicht, dass Geschlechtergleichstellung in der kapitalistisch organisierten Marktwirtschaft nicht grundsätzlich möglich wäre, sondern dass hohe Anforderungen an die politischen Akteure gestellt sind, wenn es um die Anerkennung struktureller Ursachen für Ungleichheit und die Verantwortung für den Ausgleich ungleicher Machtverhältnisse geht. Die Analyse des Beispiels Krankenpflege mithilfe des Genderregime-Konzepts zeigt, dass Gleichstellungspolitik wirkungslos bleibt, wenn sie nicht gleichermaßen institutionelle Strukturen, dominierende Diskurse und die gegebene Repräsentation von Interessen hinterfragt.

Literatur

Adams, Julia/Padamsee, Tasleem (2001): Signs and regimes: rereading feminist work on welfare states, *Social Politics*, Jg. 8, H. 1, S. 1–23.

Auffenberg, Jennie/Krachler, Nick (2017): Arbeitsverdichtung im Krankenhaussektor: Erfolgreiche gewerkschaftliche Strategien zur Personalbemessung, *WSI-Mitteilungen*, Jg. 70, H. 4, S. 269–277.

Auth, Diana/Buchholz, Eva/Janczyk, Stefanie (Hg.) (2010): *Selektive Emanzipation: Analysen zur Gleichstellungs- und Familienpolitik*. Opladen: Barbara Budrich.

Bartholomeyczik, Sabine/Donath, Elke/Schmidt, Sascha/Rieger, Monika A./Berger, Elisabeth/Wittich, Andrea/Dieterle, Wilfried E. (2008): *Arbeitsbedingungen im Krankenhaus*. Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Betzelt, Sigrid (2007): *»Gender Regimes«: Ein ertragreiches Konzept für die komparative Forschung – Literaturstudie* (ZeS-Arbeitspapier 12/2007). Bremen: Zentrum für Sozialpolitik.

Betzelt, Sigrid/Gottschall, Karin (2007): Jenseits von Profession und Geschlecht? Erwerbsmuster in Kulturberufen. In: Regine Gildemeister/Angelika Wetterer (Hg.): *Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen*, Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 122–144.

Blome, Agnes/Fuchs, Gesine (2017): Macht und substantielle Repräsentation von Frauen, *Femina Politica*, Jg. 26, H. 1, S. 55–69.

BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (Hg.) (2019a): *Ausbildungsoffensive Pflege (2019–2023). Vereinbarungstext. Ergebnis der Konzertierten Aktion Pflege/AG 1*. Berlin: BMFSFJ. https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/K/Konzertierte_Aktion_Pflege/Vereinbarungstext_KAP.pdf (Zugriff 11. März 2021).

BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (2019b): »Mach Karriere als Mensch!«. Aktuelle Meldung vom 22.10.2019. https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/bundesweite-pflege-kampagne-gestartet/140338 (Zugriff 17. März 2021).

Bode, Ingo (2019): DRG oder Markt? Zum Ambivalenzdruck im deutschen Krankenhauswesen. In: Anja Dieterich/Bernard Braun/Thomas Gerlinger/Michael Simon (Hg.): *Geld im Krankenhaus. Eine kritische Bestandsaufnahme des DRG-Systems*, Wiesbaden: Springer VS, S. 47–65.

Bothfeld, Silke (2008): *Under reconstruction: Die Fragmentierung des deutschen Geschlechterregimes durch die neue Familienpolitik*. Bremen: Zentrum für Sozialpolitik.

Bräutigam, Christoph/Evans, Michaela/Schröer, Laura/Hilbert, Josef/Kerber-Clasen, Stefan/Meyer-Lantzberg, Franziska/Wagner, Gabriele (2020): *Reorganisation und Mitbestimmung von Care-Arbeit: Interessen- und Anerkennungsansprüche der Beschäftigten* (Study 437/2020). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Bühler, Sylvia (2016): »Aufstehn für die Pflege« – Mythos Pflegekammer, Rede am 12.04.2016 in Berlin. https://gesundheit-soziales.verdi.de/themen/pflegekammern/++co++0613bf48-bd52-11e6-8f5b-525400423e78 (Zugriff 25. September 2020).

Bundesgesundheitsministerium (2016): *Nationaler Krebsplan. Handlungsfeld 4 »Stärkung der Patientenorientierung«. Umsetzungsempfehlungen zu Ziel 12a »Kommunikative Kompetenzen im ärztlichen und pflegerischen Beruf«.* Berlin: Bundesgesundheitsministerium.

Bundesgesundheitsministerium (2020): Pflegepersonaluntergrenzen. https://www.bundesgesundheitsministerium.de/personaluntergrenzen.html (Zugriff 29. Januar 2021).

Buxel, Holger (2011): Was Pflegekräfte unzufrieden macht, *Deutsches Ärzteblatt*, Jg. 108, H. 17, S. 946–948.

Campbell, John L./Pedersen, Ove K. (2015): Policy ideas, knowledge regimes and comparative political economy, *Socio-Economic Review*, Jg. 13, H. 4, S. 679–702.

Carstensen, Jeanette/Seibert, Holger/Wiethölter, Doris (2020): *Entgelte von Pflegekräften* (Aktuelle Daten und Indikatoren, 2. April 2020). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

CHE (2021): Deadlines und Abiturnoten: CHE Publikation klärt die wichtigsten Fragen zum Auswahlverfahren beim Medizinstudium. https://www.che.de/2021/deadlines-und-abiturnoten-che-publikation-klaert-die-wichtigsten-fragen-zum-auswahlverfahren-beim-medizinstudium/ (Zugriff 20. Februar 2021).

Daly, Mary/Rake, Katherine (2003): *Gender and the welfare state. Care, work and welfare in Europe and the USA*. Cambridge: Polity Press.

Darmann-Finck, Ingrid/Muths, Sabine/Partsch, Sebastian (2017): Entwicklung eines Nationalen Mustercurriculums »Kommunikative Kompetenz in der Pflege«, *Padua*, Jg. 12, H. 4, S. 265–274.

Deutscher Bundestag (2019): *Antwort der Bundesregierung – Aktuelle Daten und Entwicklungen in der Alten- und Krankenpflege II*. Bundestagsdrucksache 19/11844. Köln: Bundesanzeiger Verlag.

Dieterich, Anja/Braun, Bernard/Gerlinger, Thomas/Simon, Michael (Hg.) (2019): *Geld im Krankenhaus: Eine kritische Bestandsaufnahme des DRG-Systems*. Wiesbaden: Springer.

Drescher, Katharina/Häckl, Simone/Schmieder, Julia (2020): MINT-Berufe: Workshops mit Rollenvorbildern können Geschlechterstereotype abbauen, *DIW-Wochenbericht*, Jg. 87, H. 13, S. 251–260.

Esping-Andersen, Gosta (1990): *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton: Princeton University Press.

Fraser, Nancy (1994): *Widerspenstige Praktiken*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.

Glassner, Vera/Pernicka, Susanne/Dittmar, Nele (2015): *Arbeitsbeziehungen im Krankenhaussektor* (Study 306/2015). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

G-BA (Gemeinsamer Bundesausschuss) (o.J.): Der Gemeinsame Bundesausschuss. https://www.g-ba.de/ueber-den-gba/wer-wir-sind/(Zugriff 30. März 2021).

Göpel, Gunnar (2020): Neues PPR 2.0: Künftig immer zu Zweit im Nachtdienst. Hannover: Schlütersche. https://www.pflegen-online.de/neues-ppr-20-kuenftig-immer-zu-zweit-im-nachtdienst (Zugriff 24. Januar 2020).

Gottschall, Karin (1985): *Frauen und Arbeitsmarktpolitik. Zur Teilhabe erwerbsloser Frauen an Weiterbildungs- und Beschäftigungsmaßnahmen in Hamburg.* Forschungsbericht. Göttingen: Soziologisches Forschungsinstitut.

Gottschall, Karin (1995): Geschlechterverhältnis und Arbeitsmarktsegregation. In: Regina Becker-Schmidt/Gudrun-Axeli Knapp (Hg.): *Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften*, Frankfurt a. M.: Campus, S. 125–162.

Gottschall, Karin (2000): *Soziale Ungleichheit und Geschlecht.* Opladen: Leske + Budrich.

Gottschall, Karin (2018): Arbeit, Beschäftigung und Arbeitsmarkt aus der Genderperspektive. In: Fritz Böhle/G. Günter Voß/Günther Wachtler (Hg.): *Handbuch Arbeitssoziologie*, Wiesbaden: Springer VS, S. 361–395.

Gottschall, Karin/Bird, Kate (2003): Family leave policies and labor market segregation in Germany: reinvention or reform of the male breadwinner model?, *Review of Policy Research,* Jg. 20, H. 1, S. 115–134.

Gottschall, Karin/Kroos, Daniela (2007): Self-employment in comparative perspective: general trends and the case of new media. In: Sylvia Walby/Heidi Gottfried/Karin Gottschall/Mari Osawa (Hg.): *Gendering the knowledge economy. Comparative perspectives,* Basingstoke: Palgrave Macmillan, S. 163–187.

Gottschall, Karin/Pfau-Effinger, Birgit (2002): Einleitung: Zur Dynamik von Arbeit und Geschlechterordnung. In: Karin Gottschall/Birgit Pfau-Effinger (Hg.): *Zukunft der Arbeit und Geschlecht: Diskurse, Entwicklungspfade und Reformoptionen im internationalen Vergleich*, Wiesbaden: VS Verlag, S. 7–26.

Gottschall, Karin/Kittel, Bernhard/Briken, Kendra/Heuer, Jan-Ocko/Hils, Sylvia/Streb, Sebastian/Tepe, Markus (2015): *Public sector employment regimes. Transformations of the state as an employer.* Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Haasler, Simone/Gottschall, Karin (2015): Still a perfect model? The gender impact of vocational training in Germany, *Journal of Vocational Education & Training,* Jg. 67, H. 1, S. 78–92.

Helmrich, Robert/Güntürk-Kuhl, Betül/Hall, Anja/Koscheck, Stefan/Leppelmeier, Ingrid/Maier, Tobias/Tiemann, Michael (2016): *Attraktivität und Zukunftsaussichten in den Berufsfeldern Pflege und Erziehung* (Working Paper Forschungsförderung 11). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Hien, Wolfgang (2017): »Man geht mit einem schlechten Gewissen nach Hause.« Krankenhausarbeit unter Ökonomisierungsdruck, *Widersprüche*, Jg. 145, H. 37, S. 71–81.

Höhmann, Ulrike/Lautenschläger, Manuela/Schwarz, Laura (2016): Belastungen im Pflegeberuf: Bedingungsfaktoren, Folgen und Desiderate. In: Klaus Jacobs/Adelheid Kuhlmey/Stefan Greß/Jürgen Klauber/Antje Schwinger (Hg.): *Pflege-Report 2016. Die Pflegenden im Fokus*, Stuttgart: Schattauer, S. 73–89.

Isfort, Michael (2013): Der Pflegeberuf im Spiegel der Öffentlichkeit, *Bundesgesundheitsblatt – Gesundheitsforschung – Gesundheitsschutz*, Jg. 56, H. 8, S. 1081–1087.

Kälble, Karl (2005): Die ›Pflege‹ auf dem Weg zur Profession? Zur neueren Entwicklung der Pflegeberufe vor dem Hintergrund des Wandels und der Ökonomisierung im Gesundheitswesen. In: Johannes Eurich/Alexander Brink/Jürgen Hädrich/Andreas Langer/Peter Schröder (Hg.): *Soziale Institutionen zwischen Markt und Moral: Führungs- und Handlungskontexte,* Wiesbaden: VS Verlag, S. 215–245.

Kantola, Johanna/Squires, Judith (2012): From state feminism to market feminism?, *International Political Science Review*, Jg. 33, H. 4, S. 382–400.

Kohaut, Susanne/Möller, Iris (2019): *Frauen in leitenden Positionen: Leider nichts Neues auf den Führungsetagen* (IAB-Kurzbericht 23/2019). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Krampe, Eva-Maria (2013): Krankenpflege im Professionalisierungsprozess. Entfeminisierung durch Akademisierung?, *Die Hochschule: Journal für Wissenschaft und Bildung*, Jg. 22, H. 1, S. 43–56.

Krampe, Eva-Maria (2014): Professionalisierung der Pflege im Kontext der Ökonomisierung. In: Alexandra Manzei/Rudi Schmiede (Hg.): *20 Jahre Wettbewerb im Gesundheitswesen: Theoretische und empirische Analysen zur Ökonomisierung von Medizin und Pflege*, Wiesbaden: Springer VS, S. 179–197.

Lehmann, Yvonne/Behrens, Johann (2016): Akademisierung der Ausbildung und weitere Strategien gegen Pflegepersonalmangel in europäischen Ländern. In: Klaus Jacobs/Adelheid Kuhlmey/Stefan Greß/Jürgen Klauber/Antje Schwinger (Hg.): *Pflege-Report 2016. Die Pflegenden im Fokus*, Stuttgart: Schattauer, S. 51–71.

Lewis, Jane (1992): Gender and the development of welfare regimes, *Journal of European Social Policy*, Jg. 2, H. 3, S. 159–173.

Lillemeier, Sarah (2016): *Der »Comparable Worth«-Index als Instrument zur Analyse des Gender Pay Gap: Arbeitsanforderungen und Belastungen in Frauen-und Männerberufen* (WSI Working Paper 205/2016). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Maier, Friederike (1996): Arbeitsmarkt und Geschlechterverhältnis. Frauenarbeit als Gegenstand politischer Regulierung. In: Theresa Kulawik/Birgit Sauer (Hg.): *Der halbierte Staat. Grundlagen feministischer Politikwissenschaft,* Frankfurt a. M./New York: Campus, S. 175–205.

Orloff, Ann S. (1993): Gender and social rights of citizenship: the comparative analysis of gender relations in welfare states, *American Sociological Review,* Jg. 58, H. 3, S. 303–328.

Pfau-Effinger, Birgit (2004): *Culture, welfare state and women's employment in European societies.* Aldershot: Ashgate.

Profession Pflege e. V. (2019): Positionspapier: Aktuelle Fehlsteuerungen durch PpSG und PpUGV sowie Lösungsansätze. Berlin: Fachgesellschaft Profession Pflege. http://www.pro-pflege.eu/fachgesellschaft/stellungnahmen (Zugriff 28. November 2020).

Rosenberger, Sieglinde/Sauer, Birgit (Hg.) (2004): *Politikwissenschaft und Geschlecht.* Wien: UTB.

Schäfer, Andrea/Gottschall, Karin (2015): From wage regulation to wage gap: how wage-setting institutions and structures shape the gender wage gap across three industries in 24 European countries and Germany, *Cambridge Journal of Economics,* Jg. 39, H. 2, S. 467–496.

Schäfer, Andrea/Gottschall, Karin (2016): Zahlt sich Akademisierung aus? Geschlechtsspezifische Lohnniveaus und Erträge von höherer Bildung in Pflege- und ärztlichen Berufen, *ARBEIT,* Jg. 25, H. 3/4, S. 125–145.

Scharfenberg, Elisabeth (2016): *Was beschäftigt Pflegekräfte? Ausgewählte Ergebnisse der Umfrage von Elisabeth Scharfenberg.* Berlin: MdB Scharfenberg.

Schildmann, Christina/Voss, Dorothea (2018): *Aufwertung von sozialen Dienstleistungen. Warum sie notwendig ist und welche Stolpersteine noch auf dem Weg liegen.* Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Schwinger, Antje (2016): Die Pflegekammer. Eine Interessenvertretung für die Pflege. In: Klaus Jacobs/Adelheid Kuhlmey/Stefan Greß/Jürgen Klauber/Antje Schwinger (Hg.): *Pflege-Report. Die Pflegenden im Fokus*, Stuttgart: Schattauer, S. 109–125.

Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz Bremen (2020): Fort- und Weiterbildung in der Pflege. https://www.gesundheit.bremen.de/sixcms/detail.php?gsid=bremen69.c.12856.de (Zugriff 29. Januar 2021).

Sengenberger, Werner (1987): *Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten: die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich.* Frankfurt a. M.: Campus.

Simon, Michael (2019): Die Bedeutung des DRG-Systems für Stellenabbau und Unterbesetzung im Pflegedienst der Krankenhäuser. In: Anja Dieterich/Bernard Braun/Thomas Gerlinger/Michael Simon (Hg.): *Geld im Krankenhaus: Eine kritische Bestandsaufnahme des DRG-Systems,* Wiesbaden: Springer VS, S. 219–251.

Simon, Michael (2020): *Das DRG-Fallpauschalensystem für Krankenhäuser. Kritische Bestandsaufnahme und Eckpunkte für eine Reform der Krankenhausfinanzierung jenseits des DRG-Systems* (Working Paper Forschungsförderung 196). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Starystach, Sebastian/Bär, Stefan (2019): Feindliche Übernahme? Krankenhauspflege in Zeiten der Ökonomisierung, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 71, H. 2, S. 211–235.

Statistisches Bundesamt (2020a). 6 Klinik-Pflegefachkräfte kamen im Jahr 2018 auf 1 000 Einwohnerinnen und Einwohner. Pressemitteilung Nr. N 072 2020, 3. November 2020. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/11/PD20_N072_212.html (Zugriff 17. März 2021).

Statistisches Bundesamt (2020b). 15 500 ausländische Abschlüsse in Gesundheits- und Krankenpflege im Jahr 2019 anerkannt. Pressemitteilung Nr. 327, 26. August 2020. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt. https://www.destatis.de/DE/

Presse/Pressemitteilungen/2020/08/PD20_327_212.html (Zugriff 18. März 2021).

Statistisches Bundesamt (2020c). Gestiegenes Interesse an Pflegeberufen: 71 300 Menschen haben 2019 eine Ausbildung begonnen. Pressemitteilung Nr. N0 70, 28. Oktober 2020. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/10/PD20_N070_212.html (Zugriff 18. März 2021).

Techniker Krankenkasse (2019): *Gesundheitsreport – Pflegefall Pflegebranche? So geht's Deutschlands Pflegekräften*. Hamburg: Techniker Krankenkasse.

ver.di (2016): *Durchbruch geschafft. Die neue Entgeltordnung für Gesundheitsberufe*. Berlin: ver.di. https://gesundheit-soziales.verdi.de/++file++58749e9e086c2602d82c4af3/download/EGO%20kommunal%202017%20medium.pdf (Zugriff 30. März 2021).

ver.di (2020): PatientInnensicherheit – nicht verhandelbar. Abnehmende Versorgungsqualität durch Personaleinsparungen. Berlin: ver.di. https://www.mehr-krankenhauspersonal.de/1460 (Zugriff 17. März 2021).

Wagner, Franz (2020): WHO-Bericht zur Lage der professionellen Pflege weltweit, *Die Schwester – Der Pfleger*, Jg. 20, H. 6, S. 86–88.

Walby, Sylvia (2007): Introduction: Theorizing the gendering of the knowledge economy: comparative approaches. In: Sylvia Walby/Heidi Gottfried/Karin Gottschall/Mari Osawa (Hg.): *Gendering the knowledge economy. Comparative perspectives*, Basingstoke: Palgrave Macmillan, S. 3–50.

Wanger, Susanne (2020): *Entwicklung von Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen nach Geschlecht* (IAB-Forschungsbericht 16/2020). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Wetterer, Angelika (2007): Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Zentrale Ergebnisse des Forschungsschwerpunkts »Professionalisierung, Organisation, Geschlecht« im Überblick. In: Regine Gildemeister/Angelika Wetterer (Hg.): *Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen,* Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 189–214.

WHO (2020): *State of the world's nursing 2020.* Genf: World Health Organisation.

Zander, Britta (2018): *Spannungsfeld Krankenpflege: Auf dem Weg zu größtmöglicher Patientensicherheit und zufriedenen Mitarbeitern* (Dissertation). Berlin: Technische Universität Berlin. http://dx.doi.org/10.14279/depositonce-6775 (Zugriff 30. März 2021).

Zojer, Eva (2011): *»Careful«. Caring-Bedürfnisse von onkologisch erkrankten Menschen im postoperativen, behandlungszentrierten und palliativen Setting* (Diplomarbeit). Wien: Universität Wien. http://dx.doi.org/10.25365/thesis.16799 (Zugriff 30. März 2021).

Warum finden sich Frauen seltener in Führungspositionen? Eine Forschungsagenda und empirische Hinweise

Tim Schröder

1. Einleitung

Obwohl sich mit Blick auf die sich angleichenden Erwerbstätigenquoten von Frauen und Männern ein Fortschritt bei der Gleichstellung im Erwerbssystem konstatieren lässt, sind Frauen weiterhin wesentlich seltener in Führungspositionen anzutreffen. Diese vertikale Geschlechtersegregation impliziert nicht nur ein Machtungleichgewicht, auch trägt sie zur Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern bei. Die humankapitaltheoretische Haushaltsökonomik macht die Präferenzen von Frauen für Familie für diesen Befund verantwortlich. Die Genderforschung betont demgegenüber Prozesse mittelbarer Geschlechterdiskriminierung. Deren theoretische und empirische Fassung ist indes äußerst voraussetzungsvoll und empirische Studien sind entsprechend spärlich. Ziel dieses Artikels ist es, im Sinne einer Forschungsagenda den analytischen Blick für drei unterschiedliche generative Prozesse der Geschlechterdiskriminierung zu schärfen: erstens »allokative« Diskriminierung bei der Besetzung von Führungspositionen, zweitens »valuative« Diskriminierung als Benachteiligung gerade in »Frauenberufen« sowie drittens Diskriminierung von Frauen in Führungspositionen am Arbeitsplatz. Basierend auf der Erwerbstätigenbefragung 2018 des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) werden außerdem empirische Befunde zur möglichen Geschlechterdiskriminierung von Führungskräften am Arbeitsplatz vorgestellt. Es wird untersucht, ob Frauen in Führungspositionen soziale Ressourcen seltener zur Verfügung stehen als anderen Beschäftigten und inwieweit dies ihre Arbeitszufriedenheit und Gesundheit beeinträchtigt. Dies kann als Indiz für (mittelbare) Diskriminierung betrachtet werden.

2. Theoretischer Hintergrund

Die zunehmende Frauenerwerbstätigkeit in Deutschland lässt sich als Erfolg auf dem Weg zur Gleichstellung der Geschlechter verstehen. Der Frauenanteil an allen Erwerbstätigen liegt im Jahr 2019 bei 47 Prozent und somit nahe am Bevölkerungsanteil (Destatis 2020a). Deutschland liegt damit auf Platz drei der EU-28-Länder (Eurostat 2020). Weniger erfolgreich sind Frauen vor allem, wenn es um das Erreichen von Führungspositionen geht. Der Frauenanteil in Führungspositionen liegt gemäß der amtlichen Statistik im Jahre 2019 bei lediglich 29,6 Prozent, der Anstieg seit 2008 (29,3 Prozent) ist marginal und Deutschland liegt im Vergleich der EU-28-Länder mit Platz 21 weit hinten (Eurostat 2021). Zudem sinkt der Frauenanteil, je weiter man in der betrieblichen Hierarchie nach oben blickt: vom operativen Geschäft bis hin zu Aufsichtsräten und Vorständen (Holst/Friedrich 2017). Die Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen und damit die mangelnde Gleichstellung der Geschlechter ist mit Blick auf Teilhabe an Entscheidungen in der Wirtschaft mittlerweile ein breit diskutiertes Thema. Eine solche Teilhabe könnte dazu beitragen, ein weiteres strukturelles Problem zu lösen: die seit Langem relativ konstante geschlechtsspezifische Lohnungleichheit. Frauen haben im Jahre 2019 einen um 20 Prozent geringeren Stundenlohn als Männer (Destatis 2020b). Dies ist nicht nur darauf zurückzuführen, dass Frauen seltener in gut entlohnte Führungspositionen gelangen; es finden sich auch Hinweise auf einen verringerten »Gender Pay Gap« dort, wo die Führungskräfte weiblich sind (Cohen/Huffman 2007).

Eine Möglichkeit, die Teilhabe zu erhöhen, ist die kontrovers diskutierte »Frauenquote« oder »Geschlechterquote« bei Gremienposten in Großunternehmen (siehe auch Möhring/Teney in diesem Band). Seit 2015 gilt in Deutschland das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen (FüPoG). Es enthält unter anderem eine Quotenregelung von 30 Prozent für die Aufsichtsratsposten in den rund 100 börsennotierten Unternehmen, die dem Mitbestimmungsgesetz unterliegen, und soll auf Vorstände ausgeweitet werden. Die mit dem Gesetz bisher erzielten Erfolge betreffen jedoch nur einen Bruchteil der Führungspositionen. Der Einfluss der Politik auf Unternehmen ist mithin begrenzt, und eine Quotenregelung auf operativer Ebene wird selbst von dort beschäftigten Frauen kaum befürwortet (Wippermann 2014). Vor diesem

Hintergrund ist es Ziel dieses Aufsatzes, nach den Gründen der Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen (FiF) zu fragen, die sich aus der Arbeitssituation ergeben, und so Ansatzpunkte für eine Gleichstellung der Geschlechter zu finden.

Dabei sind zunächst einmal die zugrundeliegenden Begriffe und Konzepte zu präzisieren. Die Struktur der Ungleichverteilung von Individuen mit dem nominalen Gruppenmerkmal »Geschlecht« auf Positionen im Beschäftigungssystem wird als »Geschlechtersegregation« bezeichnet. Zwei Komponenten lassen sich unterscheiden: erstens »vertikale«, auf Ungleichheit im »sozialen Status« bezogene Segregation und zweitens »horizontale«, auf sozioökonomischer Arbeitsteilung basierende Segregation, das heißt die Konzentration von Frauen und Männern in jeweils unterschiedlichen Berufen oder Branchen (Jarman u. a. 2012), aber auch Betriebstypen (Petersen/Morgan 1995). Vertikale Segregation ist eng mit den Begriffen der Stratifikation und sozialen Ungleichheit verknüpft, insofern sie auf ein umfassendes Statuskonzept bezogen ist (Gradín 2020). In diesem Sinne unterscheidet Gottschall (1995, 2000) parallel zur Differenz vertikaler und horizontaler Segregation eine Hierarchie- und eine Differenzhypothese des »Gender and Class«-Diskurses. Der vertikale Status kann dabei vielfältig operationalisiert werden (Ganzeboom/Treiman 1996: 202): als Ungleichheit im Lohn (ökonomische Macht) oder Prestige (symbolische Macht) sowie als Führungsposition mit Weisungsbefugnis (legitime Macht oder Autorität). Wenn von vertikaler Segregation die Rede ist, ist typischerweise die Ungleichverteilung von Frauen und Männern auf Führungspositionen gemeint. Sie steht im Zentrum der folgenden Untersuchung.

Der Segregationsbegriff ist dabei bewusst neutral gehalten und ausschließlich auf Verteilungen bezogen. Dies ermöglicht es, das zu erklärende soziale Phänomen von den zur Erklärung beitragenden »generativen Prozessen« (Goldthorpe 2001) zu trennen. Ich unterscheide im Folgenden die geschlechts*spezifische* vertikale Segregation als *Ungleichverteilung* der Geschlechter auf Führungspositionen von dem sie generierenden Prozess der geschlechts*basierten Ungleichbehandlung* oder Geschlechterdiskriminierung im Betrieb bzw. Beruf (Perry u. a. 1994). Das Konzept von Diskriminierung als generativem Prozess verweist auf die prozessuale »soziale Konstruktion von Geschlecht« (englisch »gender«) und trägt dem Umstand Rechnung, dass Geschlecht nicht auf biologisch differenzierte Gruppen (englisch »sex«) zu reduzieren ist, die als einzige »Variable« in statistische Modelle eingehen.

Prozesse der Geschlechterdiskriminierung und ihre verschiedenen Dimensionen können so wiederum mithilfe von umfassenderen Konzepten wie »gender system« (Ridgeway 2001) oder »inequality regimes« (Acker 2009) in ihrem Zusammenhang begriffen werden. Dabei ist interpersonale Diskriminierung (innerhalb von Betrieben) analytisch von (makro-)struktureller oder institutioneller Diskriminierung, beispielsweise am Markt (Heckman 1998) oder in der Gesetzgebung (Krieger 2014), zu trennen. In ihrer Bedeutung zwischen »Segregation« und »Diskriminierung« verortet, werden seit Mitte der 1980er Jahre einprägsame Metaphern zu der von Guy (1994: 77) so bezeichneten »organizational architecture« in Unternehmen und Arbeitsstätten geprägt. Sie verweisen auf die nicht dem individuellen Handeln von Frauen zuzurechnenden, unsichtbaren und deshalb zumeist als gläsern bezeichneten Aufstiegsbarrieren (Boyd 2008). Sie tragen zur Segregation bei, sind aber nur Resultat der Diskriminierung, also keine generativen Prozesse. Als generativ wird vor allem die Anwendung von Geschlechternormen und Statusüberzeugungen (Gottschall/Schröder 2013; Ridgeway 2001) in betrieblichen Prozessen der (Selbst-)Zuschreibung von Autorität legitimierender Kompetenz identifiziert (Guy 1994). Dies gilt ebenso für die Bevorzugung der Interaktion mit Personen gleichen Geschlechts (soziale Homophilie) in männlich geprägten Netzwerken (Ochsenfeld 2012; Weissenrieder u. a. 2017). Diese Prozesse tragen zur Erklärung dessen bei, was Becker (1971[1957]) den »taste for discrimination« nennt: die Präferenz betrieblicher, vor allem männlicher Entscheider für das männliche Geschlecht bei der Besetzung von Führungspositionen. Petersen und Morgan (1995) unterscheiden – mit Blick auf Lohnungleichheit, aber auf Führungspositionen übertragbar – drei Formen der Diskriminierung: die »allokative«, die »valuative« und die »within-job«-Diskriminierung. Diesen Formen entsprechend lassen sich die Metaphern organisationaler Architektur differenzieren.

Allokative Diskriminierung bezieht sich darauf, dass Frauen aufgrund von Benachteiligung durch zumeist männliche betriebliche Entscheider im Prozess der (betrieblichen) Stellenzuweisung an Personen von außen oder innerhalb des Betriebs seltener als Männer überhaupt in Führungspositionen gelangen. Sie stoßen, so die These, bei ihrem Weg in Führungspositionen an eine »gläserne Decke« (»glass ceiling«, Morrison u. a. 1987), während Männer die »gläserne Rolltreppe« (»glass escalator«) benutzen (Williams 1992). Eine alternative Metapher macht aus der Decke eine »Glastür« (»glass door«), die einige weibliche Pioniere erst aufstoßen müssen (Cohen u. a. 1998). Eine direkte Form des dahinterstehenden Prozesses allokativer Diskriminierung

ist die *statistische Diskriminierung*. Sie beruht darauf, dass Frauen bei gleicher Arbeitsproduktivität wie Männer im Durchschnitt häufiger Erwerbsunterbrechungen aufgrund von Care-Arbeit aufweisen, wodurch sich für den Betrieb bei Frauen im statistischen Mittel ein Humankapitalverlust ergibt. Der Schluss von diesem Mittel auf einzelne Frauen führt zu einer Bevorzugung von Männern bei Beförderungen. Ochsenfeld (2012) findet jedoch keine Unterschiede in der Erlangung von Führungspositionen zwischen Männern und Frauen ohne Kinder. Zugleich weisen Frauen in Führungspositionen (FiF) im Vergleich zu Männern in solchen Positionen eine geringere Berufserfahrung bzw. betriebliche Beschäftigungsdauer und häufigere Erwerbsunterbrechungen auf, sind überproportional häufig ledig, leben allein und ohne Kinder (Wippermann 2014). Ein diese Unterschiede berücksichtigender mittelbarer generativer Prozess ist die *soziale Schließung* vor allem in Form vorausgesetzten betriebsspezifischen Wissens, das mit der Beschäftigungsdauer steigt und bei Müttern aufgrund von Erwerbsunterbrechungen deshalb geringer ausgeprägt ist (Haupt 2016). Auch die *Unternehmenskultur bzw. soziale Beziehungen* in Betrieben spielen eine Rolle. Dies betrifft die Sichtbarkeit für und Förderung durch einflussreiche Personen sowie die Präsenzkultur von Führungskräften (Weissenrieder u. a. 2017; Holst/Friedrich 2017). Die gläserne Decke scheint dabei, gemessen am Frauenanteil, vor allem unterhalb der oberen Führungsebenen eingezogen. Acker (2009) mahnt an, die organisationalen Karriereopportunitäten im Ganzen zu betrachten. In diesem Sinne sehen Baxter und Wright (2000) eher eine mit der Führungsebene zunehmende Höhe der Barrieren und entsprechend kürzere Karriereleitern für Frauen. Eine vielfach ebenfalls passende Metapher ist der Begriff des »sticky floor« (Berheide 2013).

Valuative Diskriminierung ist mit horizontaler Segregation verknüpft. Die ihr entsprechende Metapher ist die »glass wall« (Guy 1994). Demnach werden Berufe und Arbeitsstellen mit hohem Frauenanteil oder »typischen« Frauentätigkeiten, wie Sorge- und Interaktions-Arbeit, im Hinblick auf Karrierechancen abgewertet (Glass 1990).[1] Entsprechend kämen, so die These, »glass ceilings«, »escalators« und »sticky floors« in Frauenberufen

1 Der Begriff der valuativen Diskriminierung wird zumeist im Hinblick auf die Ungleichbezahlung der Geschlechter zwischen Berufen oder Branchen verwendet und im Rahmen der »comparable worth«-Bewegung geprägt, die gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit fordert (England 2007; siehe auch Klammer/Klenner in diesem Band). Er ist insofern missverständlich, als er suggerieren könnte, bei den anderen Formen der Diskriminierung würden Bewertungsprozesse keine Rolle spielen. Da diese Begriffsbezeichnung aber etabliert ist, behalte ich sie hier bei.

und -tätigkeiten häufiger vor. Dies verweist auf einen spezifischen Mehrebenenzusammenhang: den Umstand, dass die Chancen von Frauen, auf Führungspositionen zu gelangen, vom beruflichen Kontext abhängen. Dieser generative Prozess unterscheidet sich von individuell-kognitiven bzw. normativen Aspekten (statistische Diskriminierung, Geschlechterrolleneinstellungen) oder strukturellen Restriktionen für individuelle Entscheidungen (soziale Schließung) im Bereich allokativer Diskriminierung (Perry u. a. 1994). Selbst wenn sie in Führungspositionen angekommen sind, leisten Frauen eher unterstützende Tätigkeiten für die mit eigentlicher Autorität ausgestatteten, mit Männern besetzten Positionen (Guy 1994). Williams (1992) weist nach, dass Männer – auch, wenn sie dies nicht anstreben – in Berufen mit hohem Frauenanteil häufiger befördert werden als Frauen. Snyder und Green (2008) können dies für den Pflegesektor nicht bestätigen, stellen aber fest, dass sich Männer eher in »männliche« Tätigkeiten selektieren und so ihre »maskuline Arbeitsidentität« sichern. Den Befund einer eher generellen Begünstigung von Männern liefert Budig (2002). Gottschall (1990) untersucht derartige Prozesse in den ursprünglich männlich geprägten großbetrieblichen Verwaltungen.

Eine dritte Form der Geschlechterdiskriminierung ist die *Diskriminierung am Arbeitsplatz* (»within-job discrimination«), die sich auch auf Prozesse bezieht, die den Verbleib und Erfolg von Frauen in Führungspositionen beeinflussen. Auch hierfür finden sich Metaphern, wie der Begriff der »Falltür« (»trap door«) (Guy 1994). Dieser verweist auf die mit Geschlechterrollen-Stereotypen verbundene, in Praktiken reproduzierte Inkongruenz typischer Frauenrollen mit der Führungsrolle (Eagly/Karau 2002; Ridgeway 2001). Während Führungskräften »männliche« Eigenschaften wie rationales Entscheidungsvermögen und Durchsetzungsstärke zugeschrieben werden, gelten Frauen als emotional und durchsetzungsschwach. Sind weibliche Führungskräfte nun durchsetzungsstark, gelten sie als »unweiblich«, zeigen sie »weibliche« Eigenschaften, gelten sie – und zwar aus der Sichtweise von Männern wie Frauen (Sander u. a. 2009) – als untauglich. So gehen Frauen in Führungspositionen auch selbst davon aus, dass sie mehr leisten müssen als Männer (Wippermann 2014). Diese Einschätzung scheint gerechtfertigt (Winter-Ebmer/Zweimüller 1997). Während die Falltürmetapher auf eine angebliche Inkompetenz der Frauen verweist, bezieht sich die Metapher der »Glasklippe« (»glass cliffs«) darauf, dass Frauen gerade aufgrund ihres angenommenen vermittelnden Führungsstils häufiger Führungspositionen zugewiesen werden, die prekäre Arbeitsbedingungen und damit die Gefahr

des Scheiterns aufweisen (Ellguth u. a. 2017; Schmidt/Stettes 2017). Die These fällt zunächst in den Bereich allokativer Diskriminierung. Sie lässt sich aber auf »within-job«-Diskriminierung ausweiten, indem sie, wie auch die Falltürmetapher, in das Bild der »Drehtüren« (»revolving doors«) (Jacobs 1989) gefasst wird: Frauen, die es trotz aller Barrieren in Führungspositionen geschafft haben, sehen sich mit schlechteren Arbeitsbedingungen konfrontiert als Männer, was betriebskulturelle Passung, informelle Netzwerke und soziale Unterstützung, Karriereentwicklung oder Rollenvorbilder betrifft (Trauth u. a. 2009). Hierdurch entsteht mit höherer Wahrscheinlichkeit Stress, mit der Folge geringerer Arbeitszufriedenheit und schlechterer Gesundheit. Dies drängt Frauen schnell wieder aus ihrer Führungsrolle heraus.

Die Thesen zu den drei Formen der Geschlechterdiskriminierung beim Führungsstatus stoßen auch auf Widerspruch. Das Argument der humankapitaltheoretischen Haushaltsökonomik ist, dass Frauen aufgrund ihrer Präferenzen für Familie eine *Selbstselektion* vornehmen: Sie entscheiden sich häufiger für betriebliche Positionen und Berufe, die mit Familie gut vereinbar sind – und damit nicht für Führungspositionen (Ochsenfeld 2012; Schmidt/Stettes 2017). Männer hingegen gelten als stärker karriereorientiert (Hammermann u. a. 2015). Dies gilt allerdings auch für die selektive Gruppe der FiF, die sich auch sonst kaum von ihren männlichen Pendants unterscheidet. Eher familienorientierte FiF verlassen diese Positionen hingegen schnell wieder (Schwartz 1989). Ein Teil des Gender Gaps in Führungspositionen wird daher auch durch Selbstselektion vonseiten der Frauen und weniger durch Screening betrieblicher Entscheider erklärt (Fernandez/Campero 2017). Dennoch kann vor allem statistische Diskriminierung eine Rolle spielen. Um ihr entgegenzuwirken, so Schwartz (1989), müsse deutlich gemacht werden, dass die Metapher der gläsernen Decke allein irreführend sei, da sie Selbstselektion nicht berücksichtigt. Schwartz plädiert dafür, den weniger an Führungsstatus als an Vereinbarkeit von Beruf und Familie orientierten Frauen spezifische Angebote zu machen, etwa Jobsharing. Für Karrierefrauen sei dann der Weg frei (von Vorurteilen) für den fairen Wettbewerb mit Männern um Führungspositionen. Ähnlich argumentiert die neuere Präferenztheorie (Hakim 2006). Von nicht wenigen Feminist*innen werden derartige Angebote jedoch sehr kritisch als »Mommy Track« bezeichnet (New York Times 1989). Nicht die fehlende Präferenz für Führungsstatus, sondern Diskriminierung insgesamt führe dazu, dass Führungspositionen für viele Frauen nicht als erstrebenswert erscheinen. »Mommy Tracks« würden dies noch verstärken (Schimeta 2012: 51). Erst

der Abbau gläserner Decken könnte für einen zunehmenden Anteil der Frauen eine Selbstselektion in Führungspositionen begünstigen.

Im Fokus der folgenden empirischen Analysen steht die *Geschlechterdiskriminierung am Arbeitsplatz*, die Frauen in Führungspositionen – unabhängig von der Frage der (Selbst-)Selektion – benachteiligt und zu geringerer Arbeitszufriedenheit und schlechterer Gesundheit führt. Diskriminierung ist ein meist mittelbar-latent wirksames (§3, Abs.2 AGG) und deshalb schwer fassbares Phänomen. Betrieblich Verantwortliche nehmen sie, anders als Arbeitsanforderungen, nicht als Stressor wahr (Irastorza u. a. 2016). Männliche Führungskräfte halten Frauen in erster Linie für weniger qualifiziert für Führungspositionen und erst an zweiter Stelle für diskriminiert, während FiF die Diskriminierung an erster und unzureichende Vereinbarkeit mit der Familie an zweiter Stelle für ihren geringen Anteil an allen Personen mit Führungspositionen verantwortlich machen (Sander u. a. 2009). Studien, die den Einfluss der Diskriminierung von Frauen mit Blick auf Unterschiede im Führungsstatus prüfen, vernachlässigen den Aspekt der »within-job«-Diskriminierung zumeist oder messen Diskriminierung äußerst vermittelt, etwa über fehlende Teilhabe an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen (Ochsenfeld 2012). Die negativen Auswirkungen von allgemeiner Diskriminierung auf Gesundheit sind mittlerweile gut dokumentiert (Krieger 2014), auch im Hinblick auf Geschlecht (Nielsen u. a. 2021). Die Datenlage zum Zusammenhang von Arbeitsbedingungen mit Arbeitszufriedenheit und Gesundheit bei Führungskräften ist jedoch vergleichsweise dünn (Zimber u. a. 2015), erst recht hinsichtlich Geschlechterdiskriminierung (Campos-Serna u. a. 2013). Nachweisen lässt sich zunächst ein schlechterer Gesundheitszustand von erwerbstätigen Frauen im Allgemeinen im Vergleich zu Männern, der auf widrige Arbeitsbedingungen zurückzuführen ist (Campos-Serna u. a. 2013). FiF wiederum weisen häufiger gesundheitliche Beschwerden auf als Frauen ohne Führungsverantwortung, während dieser Zusammenhang bei Männern umgekehrt ausfällt (Kromm u. a. 2009; Pudrovska/Karraker 2014). Die hohen Anforderungen an FiF wirken sich vor allem dann negativ auf die Gesundheit aus, wenn die auf Diskriminierung verweisende Ressource der sozialen Unterstützung nur in geringem Ausmaß vorhanden ist (Gadinger u. a. 2010; Rigotti u. a. 2014). Trotz schlechterer Gesundheit ist die Arbeitszufriedenheit erwerbstätiger Frauen im Allgemeinen vergleichsweise höher als diejenige von Männern (Hammermann u. a. 2015). Dieses »Paradox« wird auf geringere Erwartungen an die Arbeit, vor allem hinsichtlich der Karrierechancen, zurückgeführt (Clark

1997). Blickt man aber auf die Gruppe der Führungskräfte, so findet sich Evidenz für eine geringere Arbeitszufriedenheit von Frauen im Vergleich zu Männern (Galliker u. a. 2021). Lup (2018) zeigt, dass sich nur bei Männern, aber nicht bei Frauen die Arbeitszufriedenheit nach Beförderung in Führungspositionen langfristig erhöht. Bei Frauen, die die obere Führungsebene erreicht haben, sinkt die Zufriedenheit sogar noch mit der Zeit. Offen bleibt, inwieweit dies auf soziale Ressourcen wie Anerkennung und soziale Unterstützung zurückzuführen ist.

Ich setze hier an und untersuche im Folgenden die Frage, ob FiF in ihrer Arbeitszufriedenheit sowie Gesundheit gegenüber Männern, aber auch Frauen ohne Führungspositionen beeinträchtigt sind und inwieweit sich dies durch Diskriminierung am Arbeitsplatz erklären lässt. Diskriminierung wird dabei als ein relativer Mangel an sozialen Ressourcen, die von den betrieblichen Akteuren bereitgestellt werden, konzipiert. Lässt sich dieser Zusammenhang nachweisen, ist dies eine mögliche (Teil-)Erklärung des geringeren Frauenanteils in Führungspositionen. Erstens kann er Frauen im Sinne des »Drehtüreffekts« aus Führungspositionen drängen. Zweitens kann er dazu führen, dass Frauen ohne Führungsposition aufgrund ihrer Wahrnehmung von oder Kommunikation mit weiblichen Vorgesetzten deren Position gar nicht erst anstreben. Soziale Ressourcen sind dabei nur eine Form von Arbeitsbedingungen, welche die Arbeitszufriedenheit und Gesundheit beeinträchtigen können. Vor allem Arbeitsanforderungen spielen ebenfalls eine wichtige Rolle. Um den oben genannten Zusammenhang genau zu prüfen und von der Wirkung der Anforderungen zu unterscheiden, lehne ich mich grob an das in der Arbeits- und Organisationspsychologie wohl bekannteste Stressmodell an: das Anforderungs-Ressourcen-Modell (»job demands-resources model«) (ARM) (Demerouti/Nachreiner 2019). Dieses hat sich für die Analyse von Führungspositionen als hilfreich erwiesen (Thomson u. a. 2020). Physische wie kognitive Arbeitsanforderungen gelten hier allgemein als erschöpfend und somit potenziell gesundheitsgefährdend (siehe Abb. 1). Die sozialen Ressourcen am Arbeitsplatz – Handlungsautonomie, Informationstransparenz, soziale Kohäsion und Unterstützung – fördern hingegen die Arbeitszufriedenheit und können die negativen gesundheitlichen Auswirkungen der Anforderungen abschwächen. Diese sozialen Ressourcen, so die Annahme, stehen Frauen im Allgemeinen seltener zur Verfügung. Dies erklärt im Sinne eines indirekten kausalen Mediationsprozesses (MacKinnon u. a. 2000) teilweise die geringere Arbeits-

zufriedenheit und schlechtere Gesundheit von Frauen. Die Berücksichtigung der sozialen Ressourcen würde demnach den negativen direkten Geschlechtereffekt auf Gesundheit und Arbeitszufriedenheit verringern. Schließlich gehe ich davon aus, dass der negative Zusammenhang von Geschlecht, Ressourcen und Gesundheit bei Führungskräften noch einmal stärker ausgeprägt ist (siehe Abb. 1). Dieser Moderationseffekt wird im Folgenden über Gruppenvergleiche von Beschäftigten mit und ohne Führungsverantwortung getestet.

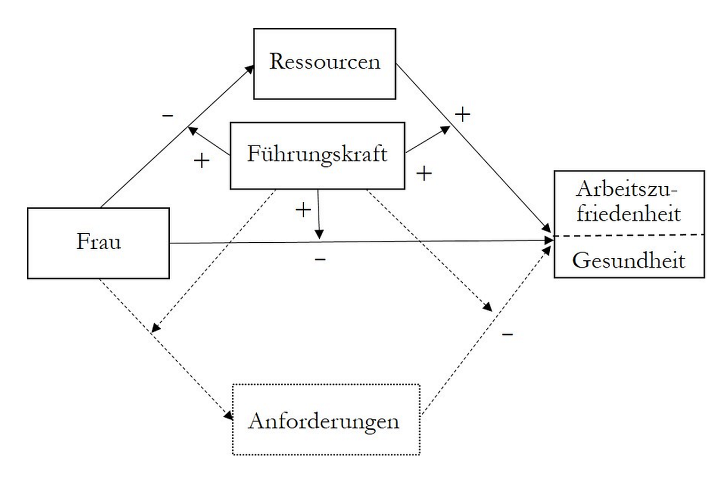


Abb. 1: Pfadmodell des vermuteten Zusammenhangs von Arbeitszufriedenheit und Gesundheit mit Geschlecht und Ressourcen, nach Führungsstatus

Anmerkungen: Gestrichelte Pfeile indizieren, dass der Zusammenhang kontrolliert, nicht aber dokumentiert wurde; Arbeitszufriedenheit und Gesundheit gehen, indiziert durch die gestrichelte Linie, als zwei abhängige Variablen ins Modell ein, sind aber aus Platzgründen gemeinsam dargestellt. Quelle: Eigene Abbildung in Anlehnung an Demerouti/Nachreiner (2019)

Die im Folgenden hierzu getesteten Hypothesen lauten:

- H1a: Weibliche Führungskräfte weisen eine geringere Arbeitszufriedenheit auf im Vergleich zu männlichen Führungskräften.
- H1b: Weibliche Führungskräfte weisen eine geringere Arbeitszufriedenheit auf im Vergleich zu Frauen ohne Führungsposition.
- H2a: Weibliche Führungskräfte weisen eine schlechtere Gesundheit auf im Vergleich zu männlichen Führungskräften.
- H2b: Weibliche Führungskräfte weisen eine schlechtere Gesundheit auf im Vergleich zu Frauen ohne Führungsposition.

- H3a: Die Hypothesen H1a und H1b lassen sich partiell auf geringere soziale Ressourcen zurückführen (Mediation).
- H3b: Die Hypothesen H2a und H2b lassen sich partiell auf geringere soziale Ressourcen zurückführen (Mediation).

3. Daten und Methoden

Als Datengrundlage für die Überprüfung der Hypothesen wird die – alle sechs Jahre im Querschnitt durchgeführte – BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung (ETB) des Jahres 2018 herangezogen. Die Grundgesamtheit besteht aus allen in Deutschland mit mindestens zehn Stunden pro Woche Beschäftigten ab einem Alter von 15 Jahren (Rohrbach-Schmidt/Hall 2020). Die Stichprobe ist repräsentativ für diese Grundgesamtheit und umfasst etwa 20.000 Beschäftigte. Die Studie ist insofern wie kaum eine andere für die Beantwortung der Fragestellung geeignet, als eine große Zahl von Führungskräften sowie eine Vielzahl von Arbeitsanforderungen und Ressourcen erfasst werden. Für die Analysen wird die Stichprobe auf abhängig Beschäftigte (inklusive Beamt*innen) im Alter zwischen 25 und 65 Jahren beschränkt. Zudem wurden alle Fälle mit fehlenden Werten ausgeschlossen. Hieraus ergibt sich eine Netto-Stichprobe von 14.987 Personen. Zur Sicherstellung der Repräsentativität werden die Daten mit einem auf Basis des Mikrozensus ermittelten Hochrechnungsfaktor gewichtet.

Die oben genannten Hypothesen werden mit Stata 15 anhand generalisierter, das heißt nichtlinearer Strukturgleichungsmodelle (GSEM) mit robusten Standardfehlern multivariat getestet. Dabei sind Arbeitszufriedenheit und Gesundheit die abhängigen Variablen und Geschlecht die unabhängige Variable. (Soziale) Ressourcen fungieren als Mediatoren, welche den Zusammenhang von abhängigen Variablen und unabhängiger Variable erklären. Es werden vorhergesagte Wahrscheinlichkeiten von (hoher) Arbeitszufriedenheit und (sehr guter) Gesundheit sowie durchschnittliche Marginaleffekte für Geschlecht und Ressourcen berechnet. Letztere schätzen für jedes Individuum die Differenzen in den vorhergesagten Wahrscheinlichkeiten, wenn sich die theoretisch bedeutsamen unabhängigen Variablen um eine Einheit ändern würden – unter Konstanthaltung der beobachteten Werte aller anderen Variablen (Mize u. a. 2019). Für einen Mann (Dummy-Variable: 0=Mann, 1=Frau) wird beispielsweise

berechnet, wie die Differenz in den Wahrscheinlichkeiten von (hoher) Arbeitszufriedenheit und (sehr guter) Gesundheit ausfallen würde, wenn es sich um eine Frau handelte. Diese individuellen Marginaleffekte werden über die Stichprobe gemittelt. Die Modelle werden dabei nach Führungsstatus gruppiert.[2] GSEM ermöglichen es, Gesundheit und Arbeitszufriedenheit sowie Gruppendifferenzen simultan zu schätzen sowie der Nichtlinearität der abhängigen Variablen Rechnung zu tragen. Die in nichtlinearen Regressionen von der Residualvarianz abhängigen (und in der untenstehenden Tabelle nicht gezeigten) Effektschätzer werden in Marginaleffekte umgerechnet, die analog zu linearen Regressionskoeffizienten einfach interpretiert und über Modelle hinweg verglichen werden können (Mize u. a. 2019). Die *Arbeitszufriedenheit* (vierstufige Skala der Zufriedenheit mit der Arbeit im Allgemeinen, von »nicht zufrieden« bis »sehr zufrieden«) wird anhand von »ordered logit«-Regressionen für ordinale Variablen analysiert (Long/Freese 2014). Dabei werden ausschließlich die Marginaleffekte für die Antwortkategorie »sehr zufrieden« interpretiert. *Gesundheit* wird operationalisiert als Dummy-Variable, die den Wert 1 annimmt, wenn keine von zwölf erfassten psychosomatischen Beschwerden (unter anderem Schlafstörungen, Magen- oder Verdauungsprobleme, Niedergeschlagenheit oder Erschöpfung) in den letzten zwölf Monaten während der Arbeit bzw. an Arbeitstagen häufig auftrat. Zur Analyse kommt ein binomiales Logitmodell zur Anwendung. Die abhängigen Variablen sind somit als »sehr zufrieden« und »sehr gesund« (im Vergleich zu allen anderen Ausprägungen) zu interpretieren. Dabei weisen die Modelle mit einem Pfad von Gesundheit zu Arbeitszufriedenheit die beste Modellanpassung auf. Die Gesundheit wirkt hierbei in Form eines Suppressionseffekts auf Arbeitszufriedenheit: Frauen weisen häufiger psychosomatische Beschwerden auf und Beschäftigte mit Beschwerden sind unzufriedener. Vergleicht man Frauen und Männer mit der gleichen Anzahl von Beschwerden, sind Frauen zufriedener mit ihrer Arbeit. Umgekehrt zeigt sich kein Effekt der Zufriedenheit auf die Gesundheit. Als *soziale Ressourcen* (Mediatoren) wurden insgesamt zehn binär codierte Items erfasst (1 entspricht der Ausprägung »häufig«, im Vergleich zu 0 für »nie«, »selten«, »manchmal«).[3] Sie ließen sich in Faktorenanalysen nicht auf wenige Faktoren reduzieren, wurden aber inhaltlich in vier

2 Die von 28,1 Prozent mit »ja« beantwortete Frage hierzu lautet: »Haben Sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, für die Sie der/die direkte Vorgesetzte sind?«.

3 Sensitivitätsanalysen haben sowohl für Ressourcen als auch Anforderungen gezeigt, dass die Items vom vierstufigen Likert-Typ (»nie« bis »häufig«) hier sinnvollerweise binär

Dimensionen gegliedert. Aus Platzgründen wird pro Dimension lediglich das Item mit dem stärksten Effekt dargestellt (wobei die Effekte aller Items einer Dimension in dieselbe Richtung weisen):[4] Handlungsautonomie (über Pausen selbst entscheiden), Informationstransparenz (notwendige Informationen über die Tätigkeit werden nie vorenthalten), soziale Kohäsion (Teil einer Arbeitsplatzgemeinschaft) und soziale Unterstützung (Lob/Anerkennung von direkter*m Vorgesetzten).

Eine Kausalinterpretation regressionsanalytischer Zusammenhänge erfordert eine möglichst weite Annäherung an ein quasi-experimentelles Design. Exemplarisch sind randomisierte Audit-Feldstudien von Diskriminierung (kritisch Heckman 1998). Hierbei werden beispielsweise Stellenbewerbungen mit fiktiven Personen versendet, die sich nur in einem Merkmal unterscheiden, etwa dem Geschlecht. Alle anderen Merkmale sind zufällig verteilt (randomisiert). Erhält die Treatment-Gruppe (Frauen) nun seltener Einladungen zu Bewerbungsgesprächen als die Kontrollgruppe (Männer), liegt Geschlechterdiskriminierung vor. Eine solche Randomisierung ist bei post-hoc erhobenen Befragungsdaten wie der BIBB/BAuA-ETB nicht gegeben. Gerade Frauen in Führungspositionen unterscheiden sich mutmaßlich aufgrund der oben diskutierten und hier unbeobachteten generativen Prozesse systematisch vom Rest erwerbstätiger Frauen. Statistisch gesehen besteht dann Endogenität – dieselben Merkmale beeinflussen die Selektion in Führungspositionen und die Arbeitszufriedenheit (oder Gesundheit) –, was zu verzerrten Koeffizienten führt (Antonakis u. a. 2010). Die wohl geläufigste Lösungsmethode für dieses Problem ist der Einbezug von mit Gesundheit und Arbeitszufriedenheit sowie dem Geschlecht konfundierten Kontrollvariablen. Da aber immer ein großer Varianzanteil unerklärt bleibt, kann der Einfluss unbeobachteter Heterogenität nicht ausgeschlossen werden (ebd.). Um dies zu testen, wurde zusätzlich ein »control-function«-Ansatz (Heckman/Robb 1985) gerechnet, auch »endogenous treatment-effects model« genannt (Stata Corporation 2017). Hierbei

---

codiert werden. Eine nach Geschlecht und Führungsstatus differenzierte Auszählung der Mediator- und Kontrollvariablen findet sich in Tabelle A1 im Anhang. Alle aus Platzgründen nicht dargestellten Ergebnisse können auf Anfrage vom Autor bezogen werden.

4 Neben den in Tab. 1 und Tab. A1 dargestellten Ressourcen wurden folgende Ressourcen berücksichtigt: die freie Einteilung der Arbeit sowie der Einfluss auf die Arbeitsmenge (Handlungsautonomie), rechtzeitige Information über einschneidende Veränderungen (Informationstransparenz), gute Zusammenarbeit mit Kolleg*innen (soziale Kohäsion) und (soziale) Unterstützung von Kolleg*innen und direkten Vorgesetzten.

wird ein Probit-Modell des Führungsstatus simultan in ein Modell für Arbeitszufriedenheit und Gesundheit integriert und so für Endogenität kontrolliert.[5] Ein Endogenitätstest hat sich allerdings als nicht signifikant erwiesen, sodass im Folgenden lediglich das Modell mit Kontrollvariablen berichtet wird.

Die *Kontrollvariablen* für die Strukturgleichungsmodelle wurden nach Bereichen differenziert: Anforderungen sind zentrale erklärende Variablen im ARM. Mithilfe einer Faktorenanalyse konnten die physischen Anforderungen in drei Faktoren zusammengefasst werden: Arbeitslast, Arbeitsumfeldbedingungen (zum Beispiel Lärm) sowie Arbeit im Stehen. Weiterhin wurden elf einzelne kognitive Anforderungen erfasst, deren interne Konsistenz nicht ausreicht, um sie in Faktoren zu bündeln. Hinzu kommen Arbeitsvertrags- und Organisationsmerkmale (wie Bruttoverdienst, Arbeitszeit, Befristung, Vereinbarkeit von Tätigkeit mit Familie), Bildungs- und Berufsmerkmale (inklusive Berufsgruppen zur Erfassung horizontaler Geschlechtersegregation) sowie weitere Individual- und Familienmerkmale (Alter, Migrationshintergrund, Lebensform) (für eine vollständige Übersicht siehe Tab. A1 im Anhang).

5 Ein Modell mit instrumentellen Variablen, die mit dem Führungsstatus korrelieren, nicht aber mit dem Fehlerterm, ließ sich mit dem vorliegenden Datensatz aufgrund »schwacher« Instrumente nicht realisieren (zu möglichen Variablen siehe Sieweke/Santoni 2020).

4. Ergebnisse

In der BIBB/BAuA-2018-(Netto-)Stichprobe liegt der Anteil von Führungskräften unter allen Männern bei 33,3 Prozent, bei den Frauen nur bei 23,5 Prozent – eine signifikante Differenz von 9,8 Prozent. Der Frauenanteil an allen Führungskräften beträgt 37,5 Prozent.[6] Im Folgenden wird untersucht, ob es Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit und der Gesundheit von Frauen in Führungspositionen gibt, die auf mangelnde soziale Ressourcen am Arbeitsplatz zurückzuführen sind. Dies könnte ein empirischer Hinweis auf Diskriminierung am Arbeitsplatz sein.

Modell 1a in Tabelle 1 zeigt ein Modell allein mit Frauen als unabhängiger Variable und somit den bivariaten Zusammenhang von Geschlecht und Arbeitszufriedenheit, gruppiert nach Führungsstatus. 34,8 Prozent der Frauen und 34,7 Prozent der Männer in Führungspositionen sind sehr zufrieden mit ihrer Arbeit. Es zeigen sich somit keinerlei signifikante Unterschiede. FiF sind hingegen sogar signifikant häufiger sehr zufrieden als Frauen ohne Führungsposition, nämlich um 4,1 Prozent. Gemäß Modell 1a sind die Hypothesen 1a) und b) abzulehnen. Die Hypothesen 2a) und b) hingegen werden bestätigt (Modell 1b): Weibliche Führungskräfte sind signifikant seltener gesund (keinerlei psychosomatische Beschwerden) als männliche Führungskräfte (-7,1 Prozent) sowie Frauen ohne Führungsposition (-4,3 Prozent).

6 Auch in der Bruttostichprobe liegt der Frauenanteil bei 36 Prozent. Dieser Wert ist gegenüber der amtlichen Statistik der Arbeitskräfteerhebung (30 Prozent im Jahr 2019, siehe Abschnitt 2) relativ hoch. Dies erklärt sich vermutlich daraus, dass der Führungsstatus in der Arbeitskräfteerhebung (ISCO-Hauptgruppe 1) lediglich aus der Angabe des Berufs abgeleitet wurde, während die BIBB/BAuA-ETB direkt nach dem Vorgesetztenstatus fragt. So liegt der Anteil der FiF im sozio-oekonomischen Panel, das den Führungsstatus ähnlich wie die BIBB/BAuA-ETB erfasst, im Jahre 2017 bei knapp 36 Prozent (eigene Berechnungen).

Tab. 1: Generalisierte Strukturgleichungsmodelle für Arbeitszufriedenheit und Gesundheit, Geschlechter- und Ressourceneffekte (vorhergesagte Wahrscheinlichkeiten bzw. durchschnittliche Marginaleffekte, in Prozent) – nach Führungsstatus

	a) Arbeitszufriedenheit (ordinale Logitmodelle) »sehr zufrieden« (in Prozent, Ø 30,6)			b) Gesundheit (binomiale Logitmodelle): keine häufigen psychosomatischen Beschwerden (in Prozent, Ø 31,0)		
	Führungskraft			Führungskraft		
	Ja	Nein	Diff.	Ja	Nein	Diff.
Modell 1: Geschlecht						
Vorhergesagte Wahrscheinlichkeiten						
Frauen	34,8	30,7	4,1 **	26,1	30,4	-4,3 ***
Männer	34,7	27,2	7,5 ***	33,1	32,0	0,9 n.s.
Differenz vorhergesagter Wahrscheinlichkeiten (durchschnittliche Marginaleffekte)						
	0,1 n.s.	3,5 ***		-7,1 ***	-1,6 n.s.	
Modell 2: Geschlecht + Kontrollvariablen						
Vorhergesagte Wahrscheinlichkeiten						
Frauen	38,2	31,1	7,1 ***	25,8	28,5	-2,7 *
Männer	32,3	26,6	5,7 ***	33,4	34,0	-0,7 n.s.
Differenz vorhergesagter Wahrscheinlichkeiten (durchschnittliche Marginaleffekte)						
	5,9 ***	4,5 ***		-7,6 ***	-5,5 ***	
Modell 3: Geschlecht + Ressourcen + Kontrollvariablen						
Vorhergesagte Wahrscheinlichkeiten						
Frauen	37,3	31,0	6,3 ***	25,4	28,6	-3,1 *
Männer	32,9	26,7	6,2 ***	33,6	33,9	-0,3 n.s.
Differenz vorhergesagter Wahrscheinlichkeiten (durchschnittliche Marginaleffekte)						
	4,5 **	4,4 ***		-8,1 ***	-5,3 ***	
Handlungs-autonomie	6,2 ***	2,9 ***		-0,7 n.s.	2,5 *	
Informations-transparenz	10,0 ***	3,2 *		2,8 n.s	3,0 *	
Soziale Kohäsion	10,1 ***	12,1 ***		3,4 n.s.	2,1 n.s.	
Unterstützung von Vorgesetzen	7,6 ***	11,2 ***		3,3 *	2,9 **	

Erläuterung: *** p<0,01; ** p<0,05; * p<0,1; n.s.: nicht signifikant. In den Modellen 2 und 3 sind Kontrollvariablen enthalten (siehe Tab. A1 im Anhang), aber aus Platzgründen nicht dargestellt. Quelle: BIBB/BAuA-ETB 2018, eigene, gewichtete Berechnungen

Tabelle A1 im Anhang zeigt, dass auch die Hypothesen 3a und b zu geringeren Ressourcen von FiF pauschal nicht bestätigt werden können: Zwar ist die Handlungsautonomie seltener als bei Männern in Führungsverantwortung, Informationstransparenz, soziale Kohäsion und Unterstützung sind indes häufiger vorhanden. Abgesehen von der Informationstransparenz verfügen FiF insgesamt auch häufiger über Ressourcen als Frauen ohne Führungsposition.

Bezieht man in GSEM nun Kontrollvariablen, darunter vor allem auch Arbeitsanforderungen sowie psychische Gesundheit, mit ein und schätzt die vorhergesagten Werte sowie Marginaleffekte der Arbeitszufriedenheit für das Geschlecht (Tab. 1, Modell 2a), so lässt sich gegenüber Model 1a eine Verstärkung der Geschlechterdifferenzen ausmachen. Dies trifft auf Beschäftigte ohne Führungsverantwortung zu (von 3,5 auf 4,5 Prozent), vor allem aber für Führungskräfte (von 0,1 auf 5,9 Prozent). FiF *mit vergleichbaren Merkmalen wie Männer* weisen also eine signifikant höhere Arbeitszufriedenheit auf. Für Frauen wird im Vergleich zu Modell 1a eine größere, für Männer aber eine geringere Arbeitszufriedenheit geschätzt. Auch die Differenz nach Führungsstatus ist bei Frauen jetzt größer (7,1 Prozent gegenüber 4,1 Prozent). Dahinter verbergen sich vornehmlich zwei Suppressionseffekte: FiF wären weitaus zufriedener mit ihrer Arbeit als ihre männlichen Pendants, wenn sie nicht einen geringeren Bruttomonatsverdienst sowie eine schlechtere Gesundheit während der Arbeit bzw. an Arbeitstagen aufweisen würden (ausführliche Ergebnisse nicht dargestellt).

Im Modell der Gesundheit (Tab. 1, Modell 2b) lässt sich gegenüber Modell 1b eine Verstärkung des negativen Geschlechtereffekts, vor allem bei Beschäftigten ohne Führungsverantwortung, ausmachen: Frauen sind jetzt signifikant seltener gesund (-5,5 Prozent gegenüber -1,6 Prozent in Modell 1b). Diese Veränderung lässt sich vornehmlich durch die widrigeren Arbeitsumfeldbedingungen (etwa Lärm, Hitze) von Männern ohne Führungsverantwortung erklären (nicht dargestellt), die hier kontrolliert werden. Frauen, die solchen Arbeitsumfeldbedingungen gleichermaßen ausgesetzt sind, sind also seltener gesund als Männer. Die Differenz in der Gesundheit zwischen Frauen mit und ohne Führungsposition reduziert sich in Modell 2b) (von -4,3 Prozent auf -2,7 Prozent), bleibt aber signifikant, allerdings lediglich auf 10%-Niveau. Damit bleibt Hypothese 2b) schwach bestätigt. Dies gilt auch für Hypothese 2a): der Marginaleffekt des Geschlechts reduziert sich gegenüber Modell 1b noch (auf -7,6 Prozent).

Modell 3 entspricht Modell 2 und enthält zusätzlich die sozialen Ressourcen. Der Vergleich der durchschnittlichen marginalen Effekte für Geschlecht mit Modell 2 zeigt auf, inwieweit Mediationseffekte (Verringerung des Geschlechtereffekts) zum Tragen kommen, die durch Ressourcen bedingt sind, und ermöglicht es somit, die Hypothesen 3a) und 3b) näher zu prüfen. Deutlich wird zunächst, dass alle Ressourcen die Arbeitszufriedenheit erhöhen (Modell 3a). Dabei sind für Führungskräfte im Vergleich zu Beschäftigten ohne Führungsposition vor allem Arbeitsautonomie (Marginaleffekt der Handlungsautonomie: 6,2 Prozent gegenüber 2,9 Prozent) sowie Informationstransparenz (nicht notwendige Informationen für die eigene Tätigkeit, Marginaleffekt: 10 Prozent vs. 3,2 Prozent) von Bedeutung. Die soziale Kohäsion (Arbeitsplatzgemeinschaft) sowie soziale Unterstützung (Lob/Anerkennung) spielen hingegen für Beschäftigte ohne Führungsposition eine größere Rolle. Blickt man nun auf den Marginaleffekt des Geschlechts auf Arbeitszufriedenheit, so zeigt sich eine Abnahme in Modell 3 (4,5 Prozent) gegenüber Modell 2 (5,9 Prozent). Das heißt, dass der Effekt auf die Zufriedenheit zu einem knappen Viertel durch die Ressourcenverteilung auf die Geschlechter erklärt wird. Gegenüber Modell 2 wird für FiF eine geringere (37,3 vs. 38,2 Prozent), für Männer in Führungspositionen eine höhere Arbeitszufriedenheit geschätzt. Nach wie vor sind FiF zufriedener als Frauen ohne Führungsposition (+6,3 Prozent). Ihre höhere Arbeitszufriedenheit erklärt sich dabei vor allem durch eine stärkere soziale Kohäsion, aber auch durch häufigere soziale Unterstützung durch Vorgesetzte in Form von Lob oder Anerkennung (siehe hierzu Tab. A1 im Anhang). Zwar haben FiF auch eine geringere Handlungsautonomie, deren negativer Einfluss wird jedoch im Gesamtmodell von Kohäsion und sozialer Unterstützung überlagert. Damit lässt sich Hypothese 3a) größtenteils nicht bestätigen.

Die Ressourcen haben (anders als die Anforderungen) in weitaus geringerem Ausmaß einen direkten Einfluss auf die Gesundheit (Modell 3b). Bei Führungskräften ist lediglich ein signifikanter Effekt von Lob oder Anerkennung durch Vorgesetzte zu beobachten. Diese Ressource ist bei FiF häufiger vorhanden, sodass sich der negative Geschlechtereffekt auf die Gesundheit noch verstärkt, wenn man weibliche und männliche Führungskräfte mit gleichen Ressourcen vergleicht. Zwar trifft Hypothese 2a) zu, lässt sich aber nicht im Sinne der Hypothese 3b) durch einen Mangel an Ressourcen erklären.

5. Diskussion und Fazit

Der vorliegende Artikel beabsichtigte, den Metaphern der »organisationalen Architektur« vertikaler Geschlechtersegregation (klebrige Fußböden, gläserne Decken, Dreh-, Falltüren oder Klippen) durch Identifizierung generativer Prozesse ein theoretisches Fundament zu geben. Einer dieser Prozesse wurde empirisch geprüft, um zur Erklärung der Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen beizutragen. Unterschieden werden zunächst die horizontale und vertikale Segregation. Im Fokus steht letztere als *Ungleichverteilung* der Geschlechter auf Führungspositionen, die wiederum von generativen Prozessen der *Ungleichbehandlung* oder Geschlechterdiskriminierung im Betrieb bzw. Beruf zu unterscheiden ist. Identifiziert werden drei generative Prozesse: allokative Diskriminierung bei der Stellenbesetzung, valuative Diskriminierung von Frauenberufen und Diskriminierung von FiF am Arbeitsplatz. Letztere wird hier operationalisiert als Beeinträchtigung von Arbeitszufriedenheit und Gesundheit durch einen Mangel an sozialen Ressourcen. Diese bringen unter anderem die soziale Wertschätzung zum Ausdruck und sind zugleich geeignet, widrige Arbeitsbedingungen abzufedern. Mithilfe der BIBB/BAuA-ETB 2018 wird die ungleiche Verteilung dieser Ressourcen auf Männer und Frauen mit und ohne Führungsposition getestet.

Die empirische Analyse lässt sich wie folgt zusammenfassen: Die Thesen zur mittelbaren Geschlechterdiskriminierung am Arbeitsplatz – in ihrer hier mittels sozialer Ressourcen und ihrer Auswirkungen auf Arbeitszufriedenheit und Gesundheit operationalisierten Form – lassen sich größtenteils nicht bestätigen. FiF weisen zwar eine vergleichsweise schlechtere Gesundheit auf, sind aber nicht unzufriedener mit ihrer Arbeit. Vergleicht man Frauen und Männer in Führungsverantwortung mit ähnlichen Merkmalen (vor allem Bruttoverdienst und Gesundheit), sind Frauen sogar zufriedener. Dies liegt zum Teil daran, dass sie soziale Ressourcen, die besonders relevant für Arbeitszufriedenheit sind (soziale Anerkennung, Informationstransparenz), tatsächlich im Durchschnitt *häufiger* zur Verfügung haben als Männer. Ihre schlechtere (psychosomatische) Gesundheit hingegen kann nicht durch geringere Ressourcen erklärt werden.[7] Inwieweit der geringe Anteil von Frauen in Führungspositionen auf Geschlechterdiskriminierung zurückgeführt werden kann, bleibt damit eine offene Frage.

---

7 Auch die Arbeitsanforderungen sind heterogen (siehe Tab. A1) und tragen wenig zur Erklärung bei.

Es könnte sich für Frauen also durchaus lohnen, Führungspositionen anzustreben und die dort vorhandenen Ressourcen zu nutzen, zumindest was die motivationale Dimension der Arbeitszufriedenheit betrifft. Die weitere Forschung muss aber die Gesundheitsproblematik klären. Zu prüfen wäre zum Beispiel die These »interessierter Selbstgefährdung«: So stellen Steinke und Badura (2011: 59 ff.) fest, dass Präsentismus, das heißt Anwesenheit trotz Krankheit, unter FiF relativ weit verbreitet ist. Auch kann eine besonders hohe Motivation, resultierend aus der Kombination sinn- und verantwortungsvoller Tätigkeit mit der Problematik, sich in einem männlich geprägten Umfeld beweisen zu müssen (»Falltür«-These der Rolleninkongruenz), zu psychosomatischer Gefährdung führen. Dies konnte hier ebenso wenig geprüft werden wie das direkte Diskriminierungsempfinden. Auch zu prüfen wäre, inwieweit die schlechtere Gesundheit Frauen schließlich aus Führungspositionen drängt. Dies erfordert Paneldaten, die den Erwerbsverlauf erfassen. Sie erlauben es auch, Probleme unbeobachteter Heterogenität oder Endogenität besser zu kontrollieren und dabei Kausaleffekte, etwa den Aspekt umgekehrter Kausalität, genauer zu testen. So kann eine bessere Gesundheit die Wahrscheinlichkeit erhöhen, eine Führungsposition zu erlangen (Kröger 2015). Vorhandene Panelstudien messen die Ressourcen (und Anforderungen) jedoch nur unzureichend. Insgesamt ist die Datenlage zur Operationalisierung der Diskriminierung am Arbeitsplatz eher dünn. Qualitative Betriebsfallstudien könnten die generativen Prozesse hier besser erfassen.

Schließlich wurden vor allem Prozesse hinsichtlich durch Frauen bereits erreichter Führungspositionen betrachtet. Es bleibt zu vermuten, dass Diskriminierung bereits einsetzt, bevor Frauen auf Führungspositionen gelangen. Hierzu finden sich verschiedene Hinweise, denen nicht weiter nachgegangen werden konnte. So steht der Allokation von Frauen auf Führungspositionen vor allem ihre geringere Arbeitszeit im Wege, wie sich im »control function«-Modell zeigt (nicht dargestellt). Mutmaßlich begrenzt die mittelbar diskriminierende »Fremdselektion« (Perry u. a. 1994) – von politischen Entscheidungen über öffentliche Kinderbetreuungsinfrastruktur über familiale Entscheidungen auf Basis von (unter anderem lohnbedingten) Machtungleichgewichten bis hin zum Aufrechterhalten einer betrieblichen Präsenz- und Überstundenkultur – den Entscheidungsspielraum für Frauen zur Vollzeittätigkeit und damit die Möglichkeit, auf Führungspositionen zu gelangen, stark. Darüber hinaus weisen Berufe mit hohem Frauenanteil zwar häufiger Führungspositionen auf als andere Berufe; in Berufen mit einem

hohen Anteil von Beschäftigten mit Kindern wird es Frauen jedoch erschwert, solche Führungspositionen zu erreichen (nicht dargestellt). Dies lässt auf eine Vereinbarkeitsproblematik schließen. Diesem Aspekt möglicher devaluativer Diskriminierung wäre weiter nachzugehen. Der Verweis auf eine mögliche Vereinbarkeitsproblematik spricht auch für die Ausweitung der Untersuchung auf Diskriminierung über das Beschäftigungssystem hinaus in Richtung Familie und Staat (Gottschall 2000). Der vorliegende Aufsatz ist somit keinesfalls als Entwarnung zu verstehen, sondern vielmehr als Forschungsagenda: Die künftige Forschung sollte die generativen Prozesse vertikaler Geschlechtersegregation genauer identifizieren.

Literatur

Acker, Joan (2009): From glass ceiling to inequality regimes, *Sociologie du travail,* Jg. 51, H. 2, S. 199–217.

Antonakis, John/Bendahan, Samuel/Jacquart, Philippe/Lalive, Rafael (2010): On making causal claims: a review and recommendations, *The Leadership Quarterly,* Jg. 21, H. 6, S. 1086–1120.

Baxter, Janeen/Wright, Erik Olin (2000): The glass ceiling hypothesis: a comparative study of the United States, Sweden, and Australia, *Gender and Society,* Jg. 14, H. 2, S. 275–294.

Becker, Gary S. (1971[1957]): *The economics of discrimination.* Chicago: University of Chicago Press.

Berheide, Catherine (2013): Sticky floor. In: Vicky Smith (Hg.): *Sociology of work. An encyclopedia*, Bd. 2, Los Angeles u. a.: Sage, S. 825–827.

Boyd, Karen S. (2008): Glass ceiling. In: Richard T. Schaefer (Hg.): *Encyclopedia of race, ethnicity, and society*, Bd. 2, Thousand Oaks u. a.: Sage, S. 549.

Budig, Michelle J. (2002): Male advantage and the gender composition of jobs: who rides the glass escalator?, *Social Problems,* Jg. 49, H. 2, S. 258–277.

Campos-Serna, Javier/Ronda-Pérez, Elena/Artazcoz, Lucia/Moen, Bente E./Benavides, Fernando G. (2013): Gender inequalities in occupational health related to the unequal distribution of working and employment conditions: a systematic review, *International Journal for Equity in Health,* Jg. 12, Art. 57. https://doi.org/10.1186/1475-9276-12-57 (Zugriff 5. Juli 2021).

Clark, Andrew E. (1997): Job satisfaction and gender: why are women so happy at work?, *Labour Economics* Jg. 4, H. 4, S. 341–372.

Cohen, Lisa E./Broschak, Joseph P./Haveman, Heather A. (1998): And then there were more? The effect of organizational sex composition on the hiring and promotion of managers, *American Sociological Review,* Jg. 63, H. 5, S. 711–727.

Cohen, Philip N./Huffman Matt L. (2007): Working for the woman? Female managers and the gender wage gap, *American Sociological Review* Jg. 72, H. 5, S. 681–704.

Demerouti, Evangelia/Nachreiner, Friedhelm (2019): Zum Arbeitsanforderungen-Arbeitsressourcen-Modell von Burnout und Arbeitsengagement – Stand der Forschung, *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* Jg. 73, H. 2, S. 119–130.

Destatis (2020a): Qualität der Arbeit. Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt. https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/teilhabe-frauen-erwerbsleben.html (Zugriff 31. Oktober 2020).

Destatis (2020b): Qualität der Arbeit. Gender Pay Gap. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt. https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/gender-pay-gap.html (Zugriff 31. Oktober 2020).

Eagly, Alice H./Karau, Steven J. (2002): Role congruity theory of prejudice toward female leaders, *Psychological Review,* Jg. 109, H. 3, S. 573–598.

Ellguth, Peter/Kohaut, Susanne/Möller, Iris (2017): Wo schaffen es Frauen an die Spitze? Eine empirische Analyse mit Betriebsdaten, *Industrielle Beziehungen,* Jg. 24, H. 2, S. 196–217.

England, Paula (2007): Devaluation and the pay of comparable male and female occupations. In: David B. Grusky/Szonja Szelénye (Hg.): *The inequality reader*, Boulder, Colorado: Westview, S. 352–356

Eurostat (2020): *Erwerbstätigenquoten nach Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit (%).* https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ergan/default/table?lang=de (Zugriff 31. Oktober 2020).

Eurostat (2021): *Employed women being in managerial positions by age (%).* https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/ta_wrklab_wrk_cond_wrkcultdiscr__tqoe1c2/hbar (Zugriff 10. Juli 2021).

Fernandez, Roberto M./Campero, Santiago (2017): Gender sorting and the glass ceiling in high-tech firms, *ILR Review*, Jg. 70, H. 1, S. 73–104.

Gadinger, Michael C./Fischer, Joachim E./Schneider, Sven/Terris, Darcey D./Krückeberg, Katja/Yamamoto, Shelby S. /Frank, Gunter/Kromm, Walter (2010): Gender moderates the health-effects of job strain in managers. *International Archives of Occupational and Environmental Health* Jg. 83, H. 5, S. 531–541.

Galliker, Sibylle/Nyffenegger, Denise/Semmer, Norbert K./Elfering, Achim (2021): Women and men in leadership positions: health and work-related attitudes and their associations with work-related stressors, private stressors, and privacy-work conflict, *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, Jg. 75, H. 1, S. 29–45.

Ganzeboom, Harry/Treiman Donald (1996): Internationally comparable measures of occupational status for the 1988 international standard classification of occupations, *Social Science Research* Jg. 25, H. 3, S. 201–239.

Glass, Jennifer L. (1990): The impact of occupational segregation on working conditions, *Social Forces* Jg. 68, H. 3, S. 779–796.

Goldthorpe, John H. (2001): Causation, statistics, and sociology, *European Sociological Review,* Jg. 17, H. 1, S. 1–20.

Gottschall, Karin (1990): *Frauenarbeit und Bürorationalisierung. Zur Entstehung geschlechtsspezifischer Trennungslinien in großbetrieblichen Verwaltungen.* Frankfurt a. M.: Campus.

Gottschall, Karin (1995): »Geschlecht« und »Klasse« als Dimensionen des sozialen Raums. Neuere Beiträge zum Verhältnis von Geschlechterhierarchie und sozialer Ungleichheit. In: Angelika Wetterer (Hg.): *Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen*, Frankfurt a. M./New York: Campus, S. 33–50.

Gottschall, Karin (2000): *Soziale Ungleichheit und Geschlecht. Kontinuitäten und Brüche, Sackgassen und erkenntnispotentiale im deutschen soziologischen Diskurs.* Opladen: Leske + Budrich.

Gottschall, Karin/Schröder, Tim (2013): »Familienlohn« – Zur Entstehung einer wirkmächtigen Normierung geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung, *WSI-Mitteilungen*, Jg. 66, H. 3, S. 161–170.

Gradín, Carlos (2020): Segregation of women into low-paying occupations in the United States, *Applied Economics* Jg. 52, H. 17, S. 1905–1920.

Guy, Mary E. (1994): Organizational architecture, gender and women's careers, *Review of Public Personnel Administration,* Jg. 14, H. 2, S. 77–90.

Hakim, Catherine (2006): Women, careers, and work-life preferences, *British Journal of Guidance and Counselling,* Jg. 34, H.3, S. 279–294.

Hammermann, Andrea/Schmidt, Jörg/Stettes, Oliver (2015): Beschäftigte zwischen Karriereambitionen und Familienorientierung – Eine empirische Analyse auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, *IW-Trends,* Jg. 42, H. 1, S. 37–55.

Haupt, Andreas (2016): *Zugang zu Berufen und Lohnungleichheit in Deutschland.* Wiesbaden: Springer VS.

Heckman, James J. (1998): Detecting discrimination, *Journal of Economic Perspectives,* Jg. 12, H. 2, S. 101–116.

Heckman, James J./Robb, Richard (1985): Alternative methods for evaluating the impact of interventions: an overview, *Journal of Econometrics*, Jg. 30, H. 1–2, S. 239–267.

Holst, Elke/Friedrich, Martin (2017): *Führungskräfte-Monitor 2017. Update 1995–2015* (DIW Berlin: Politikberatung kompakt 121), Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung.

Irastorza, Xabier/Milczarek, Malgorzata/Cockburn, William/European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) (2016): *Second European survey of enterprises on new and emerging risks (ESENER-2). Overview report: managing safety and health at work*. Luxemburg: European Agency for Safety and Health at Work.

Jacobs, Jerry A. (1989): *Revolving doors. Sex segregation and women's careers.* Stanford, CA: Stanford University Press.

Jarman, Jennifer/Blackburn, Robert M./Racko, Girts (2012): The dimensions of occupational gender segregation in industrial countries, *Sociology,* Jg. 46, H. 6, S. 1003–1019.

Krieger, Nancy (2014): Discrimination and health inequities, *International Journal of Health Services,* Jg. 44, H. 4, S. 643–710.

Kröger, Hannes (2015): The contribution of health selection to occupational status inequality in Germany – differences by gender and between the public and private sectors. *Public Health*, Jg. 2015, H. 133, S. 67–74.

Kromm, Walter/Frank, Gunter/Gadinger, Michael (2009): Sich tot arbeiten – und dabei gesund bleiben. In: Walter Kromm/Gunter Frank (Hg.): *Unternehmensressource Gesundheit: weshalb die Folgen schlechter Führung kein Arzt heilen kann*, Düsseldorf: Symposion, S. 1–25.

New York Times (1989): »Mommy career track« sets off a furor (von Tamar Lewin). 8. März 1989. https://www.nytimes.com/1989/03/08/us/mommy-career-track-sets-off-a-furor.html (Zugriff 3. Juli 2021).

Long, J. Scott/Freese, Jeremy (2014): *Regression models for categorical dependent variables using Stata*. Stata Press.

Lup, Daniela (2018): Something to celebrate (or not): the differing impact of promotion to manager on the job satisfaction of women and men, *Work, Employment and Society*, Jg. 32, H. 2, S. 407–425.

MacKinnon, David P./Krull, Jennifer L./Lockwood, Chondra M. (2000): Equivalence of the mediation, confounding and suppression effect, *Prevention Science*, Jg. 1, H. 4, S. 173–181.

Mize, Trenton D./Doan, Long/Long, J. Scott (2019): A general framework for comparing predictions and marginal effects across models, *Sociological Methodology,* Jg. 49, H. 1, S. 152–189.

Morrison, Ann M./White, Randall P./Van Velsor, Ellen/The Center for Creative Leadership (1987): *Breaking the glass ceiling: can women reach the top of America's largest corporations?* Reading, Mass.: Addison-Wesley.

Nielsen, Mathias W./Stefanick, Marcia L./Peragine, Diana/Neilands, Torsten B./Ioannidis, John P. A./Pilote, Louise/Prochaska, Judith J./Cullen, Mark R./Einstein, Gillian/Klinge, Ineke/Leblanc, Hannah/Paik, Hee Young/Schiebinger, Londa (2021): Gender-related variables for health research. *Biology of Sex Differences*, Jg. 12, Art. 23.

Ochsenfeld, Fabian (2012): Gläserne Decke oder goldener Käfig: Scheitert der Aufstieg von Frauen in erste Managementpositionen an betrieblicher Diskriminierung oder an familiären Pflichten?, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie,* Jg. 64, H. 3, S. 507–534.

Perry, Elissa L./Davis-Blake, Alison/Kulik, Carol T. (1994): Explaining gender-based selection decisions: a synthesis of contextual and cognitive approaches, *The Academy of Management Review*, Jg. 19, H. 4, S. 786–820.

Petersen, Trond/Morgan, Laurie (1995): Separate and unequal: occupation-establishment sex segregation and the gender wage gap, *American Journal of Sociology,* Jg. 101, H. 2, S. 329–365.

Pudrovska, Tetyana/Karraker, Amelia (2014): Gender, job authority, and depression, *Journal of Health and Social Behavior*, Jg. 55, H. 4, S. 424-441.

Ridgeway, Cecilia L. (2001): Gender, status, and leadership, *Journal of Social Issues*, Jg. 57, H. 4, S. 637–655.

Rigotti, Thomas/Holstad, Torsten/Mohr, Gisela/Stempel, Christiane/Hansen, Eric/Loeb, Carina/Isaksson, Kerstin/Otto, Kathleen/Kinnunen, Ulla/Perko, Kaisa (2014): *Rewarding and sustainable healthpromoting leadership*. Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Rohrbach-Schmidt, Daniela/Hall, Anja (2020): *BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018. Version 1.0* (BIBB-FDZ Daten- und Methodenbericht 1/2020). Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

Sander, Gudrun/Hartmann, Ines/Bandura, Bernhard (2009): Erhöhter Stress bei weiblichen Führungskräften. In: Walter Kromm/Gunter Frank (Hg.): *Unternehmensressource Gesundheit: weshalb die Folgen schlechter Führung kein Arzt heilen kann*, Düsseldorf: Symposion, S. 241–266.

Schimeta, Julia (2012): *Einsam an der Spitze. Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Sektor*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Schmidt, Jörg/Stettes, Oliver (2017): Frauen in Führungspositionen. Empirische Befunde auf Basis des IW-Personalpanels 2017, *IW-Report*, Jg. 2018, Art. 14.

Schwartz, Felice N. (1989): Management women and the new facts of life, Harvard Business Review, Jg. 67, H. 3, S. 65-76. https://hbr.org/1989/01/management-women-and-the-new-facts-of-life (Zugriff 10. Juli 2021).

Sieweke, Jost/Santoni, Simone (2020): Natural experiments in leadership research: an introduction, review, and guidelines, *The Leadership Quarterly*, Jg. 31, H. 1, Art. 101338.

Snyder, Karrie Ann/Green, Adam Isaiah (2008): Revisiting the glass escalator: the case of gender segregation in a female dominated occupation, *Social Problems*, Jg. 55, H. 2, S. 271–299.

Stata Corporation (2017): *Stata structural equation modeling reference manual, Release 15 (SEM)*. Texas: StataCorp.

Steinke, Mika/Badura, Bernhard (2011): *Präsentismus. Ein Review zum Stand der Forschung*. Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Thomson, Birgit/Steidelmüller, Corinna/Schröder, Tim/Wittmers, Anja/Pundt, Franziska/Weber, Corinna (2020): *Der Zusammenhang organisationaler Rahmenbedingungen und Gesundheit bei Führungskräften und Beschäftigten. Projekt F2436 »Führung und Organisation im Wandel«* (ASU. Zeitschrift für medizinische Prävention, Jg. 55, Sonderheft Führungsforschung, Mai 2020). Stuttgart: Gentner Verlag.

Trauth, Eileen M./Quesenberry, Jeria L./Huang, Haiyan (2009): Retaining women in the U.S. IT workforce: theorizing the influence of organizational factors, *European Journal of Information Systems*, Jg. 18, H. 5, S. 476–497.

Weissenrieder, Caprice Oona/Graml, Regine/Hagen, Tobias/Ziegler, Yvonne (2017): Ist die gläserne Decke noch aktuell? Untersuchung wahrgenommener Aspekte der Unternehmenskultur und der geschlechtsspezifischen Unterschiede

in Karrierechancen, *Gender – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft,* Jg. 9, H. 1, S. 115–132.

Williams, Christine L. (1992): The glass escalator: hidden advantages for men in the »female« professions, *Social Problems*, Jg. 39, H. 3, S. 253–267.

Winter-Ebmer, Rudolf/Zweimüller, Josef (1997): Unequal assignment and unequal promotion in job ladders, *Journal of Labor Economics*, Jg. 15, H. 1, S. 43–71.

Wippermann, Carsten (2014): *Frauen in Führungspositionen. Barrieren und Brücken.* Heidelberg: BMFSFJ.

Zimber, Andreas/Hentrich, Stephan/Bockhoff, Katharina/Wissing, Carla/Petermann, Franz (2015): Wie stark sind Führungskräfte psychisch gefährdet?, *Zeitschrift für Gesundheitspsychologie*, Jg. 23, H. 3, S. 123–140.

Anhang

Tab. A1: Variablen des Modells, Mittelwerte nach Geschlecht und Führungsstatus (gewichtet; Mittelwerte und Standardabweichungen der Dummy-Variablen in Prozent)

Mediatorvariablen: Ressourcen				
	Führungskräfte		*ohne Führungsposition*	
	Frauen	*Männer*	*Frauen*	*Männer*
Arbeitsplatzdiskriminierung: soziale Ressourcen als Arbeitsbedingungen (Dummies: 1=häufig; 0=nie, selten, manchmal)				
Handlungsautonomie: über Pausen entscheiden	66,7	72,7	60,2	61,6
Informationstransparenz: Vorenthalten notwendiger Information zur Tätigkeit (Codierung umgekehrt: 1=nie; 0=selten, manchmal, häufig)	17,3	14,0	21,5	17,7
Soziale Kohäsion: Arbeitsplatzgemeinschaft	86,2	81,0	82,9	78,1
Soziale Unterstützung: Lob/Anerkennung von direkter*m Vorgesetzten	36,2	28,6	35,7	28,0
Kontrollvariablen				
	Führungskräfte		*ohne Führungsposition*	
	Frauen	*Männer*	*Frauen*	*Männer*
Anforderungen				
Physische Anforderungen, Arbeitsbedingungen in beruflicher Tätigkeit (1: häufig, manchmal, selten, 4: nie). Cronbachs Alpha: 0,86; Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium: 0,91				
1. Faktor: physische Belastung: Eigenvalue: 3,71; Ø 0, SD: 1,2, Min.: -1,86, Max.: 3,36				
	0,26	0,35	0,68	0,22
2. Faktor: Arbeitsumfeld: (u. a. Kälte, Hitze, Nässe; Schmutz; Lichtverhältnisse; Lärm); Eigenvalue: 3,21; Ø 0, SD: 1,23, Min.: -1,89, Max.: 3,36				
	-0,17	0,63	-0,22	0,59
3. Faktor: im Stehen arbeiten (vs. im Sitzen); Eigenvalue: 2,63; Ø 0, SD: 1,4, Min.: -3,5, Max.: 3,1				
	0,18	0,14	0,19	0,22
Häufige kognitive Arbeitsanforderungen (1=häufig; 0=nie, selten, manchmal)				
Arbeitsintensität				
sehr schnell arbeiten	40,6	37,1	35,4	28,6
starker Termin- oder Leistungsdruck	56,9	59,5	46,1	44,8
verschiedenartige Arbeiten/Vorgänge gleichzeitig im Auge behalten	75,8	74,2	61,9	50,8
bis an die Grenzen der Leistungsfähigkeit	22,6	17,6	16,4	12,9
Stückzahl, Mindestleistung/Zeit vorgeschrieben	25,7	33,0	28,8	30,2
Monotonie				
Arbeitsdurchführung detailliert vorgeschrieben	20,8	22,2	27,3	28,6
Wiederholung ein und desselben Arbeitsgangs bis in alle Einzelheiten	48,4	36,1	50,7	45,0
Bei der Arbeit gestört/unterbrochen	60,4	58,1	47,7	38,8
Neue Anforderungen				
vor neue Aufgaben gestellt, hineindenken und einarbeiten	40,6	48,9	35,4	39,7
bisherige Verfahren verbessern oder Neues ausprobieren	32,2	38,4	24,8	25,5
nicht gelernte/beherrschte Dinge verlangt	8,4	9,3	7,8	7,9

Tab. A1 (Fortsetzung)

Kontrollvariablen (Fortsetzung)				
	Führungskräfte		*ohne Führungsposition*	
	Frauen	*Männer*	*Frauen*	*Männer*
Askriptive Merkmale, Familie				
Alter (in Jahren)	44,6	44,3	44,4	44,3
Migrationshintergrund: Muttersprache im Kindesalter nicht Deutsch (0/1)	10,8	12,3	9,9	12,6
Ehe/Lebenspartnerschaft mit Partner*in im Haushalt (0/1)	55,6	61,7	54,4	54,2
Nichteheliche Lebensgemeinschaft (0/1)	16,5	15,7	15,8	14,5
Partner im Haushalt erwerbstätig (0/1)	64,1	62,5	63,0	54,7
Jüngstes Kind im Vorschulalter (0/1)	7,7	10,0	7,9	8,5
Bildung, Beruf, Karriereorientierung				
Höchster Schulabschluss (0/1)				
Ausländischer Schulabschluss	0,9	1,3	1,1	1,9
Niedrig: kein Abschluss bis qual. Hauptschule	16,7	26,1	18,8	33,8
Mittel: Realschule/POS	36,5	35,3	39,4	31,5
Hoch: FH-Reife /Abitur/EOS	45,9	37,3	40,7	32,9
Höchste Berufsausbildung				
Ohne Berufsabschluss	6,4	5,0	6,6	7,5
Duale/schulische Berufsausbildung	53,0	50,7	60,4	61,1
Aufstiegsfortbildung	6,4	14,8	4,7	7,3
Fachhochschule/Universität	34,2	29,5	28,3	24,1
SIOPS-Berufsprestige	48,2	46,2	44,4	46,0
33 Berufshauptgruppen der KldB2010; 4 Gruppen mit n<100 zusammengefasst				
Karriereorientierung (sehr starkes Ziel, beruflich Karriere zu machen)	40,1	49,2	35,1	27,8
Arbeitsvertrags- und Organisationsmerkmale				
Logarithmierter monatlicher Bruttoverdienst (Missingwerte imputiert)	7,8 (2540 €)	8,2 (3755 €)	7,6 (2001 €)	8,0 (2991 €)
Befristeter Arbeitsvertrag (0/1)	7,9	5,9	12,2	9,6
Subj. Einschätzung Entlassungsgefahr (0/1)	5,8	5,0	6,5	6,5
generierte tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit (in Stunden)	37,1	44,2	32,7	41,3
Arbeiten in Schichtarbeit? (0/1)	14,8	16,0	12,1	20,1
Vereinbarkeit Tätigkeit-Familie: bei Arbeitszeitplanung Rücksicht auf familiäre und private Interessen? (1=häufig, 4=nie)	1,6	1,6	1,5	1,6
Betriebsgröße				
Kleinbetrieb: 1-49 Beschäftigte (0/1)	48,0	31,5	44,2	32,0
Mittelgroßer Betrieb: 50-249 (0/1)	27,6	28,7	26,3	27,0
Großbetrieb: ≥250 Beschäftigte (0/1)	24,4	38,7	29,5	41,1
Umstrukturierung/Umorganisation unmittelbares Arbeitsumfeld (letzte 2 Jahre) (0/1)	47,5	49,4	41,1	41,7

Quelle: BIBB/BAuA-ETB 2018, eigene Berechnungen

Geschlechterungleichheiten in der Entlohnung – das Entgelttransparenzgesetz und die Bedeutung der Arbeitsbewertung

Ute Klammer und Christina Klenner

1. Einleitung

Hat sich die Ungleichheit der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland verringert? Befunde, die geeignet sind, den Stand der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern zu beurteilen, liefern ein widersprüchliches Bild (Klammer/Menke 2020; Hobler u. a. 2020). In einigen Bereichen gab es Fortschritte, in anderen waren Stagnation oder sogar Rückschritte zu verzeichnen. Insgesamt liegt Deutschland im europäischen Vergleich beim Gender Equality Index zwar nur knapp unter dem EU-Durchschnitt (EIGE 2019), bei der Einkommenslücke allerdings ist Deutschland nach wie vor eines der EU-Länder mit sehr großer Geschlechterungleichheit (EU 2020). Doch in den letzten Jahren hat sich die Einkommensungleichheit, bezogen auf die Bruttostundenverdienste in der Erwerbsarbeit, den sogenannten Gender Pay Gap (GPG), in Deutschland leicht verbessert: Der GPG ist von 22,8 (2008) auf 20 Prozent (2019) gesunken (Destatis 2020).

Die Ursachen für die Verdienstlücke sind vielfältig. Der GPG wird vor allem auf die vertikale und horizontale Segregation am Arbeitsmarkt (Frauen und Männer arbeiten oft in unterschiedlichen Berufen, Branchen und auf verschiedenen Hierarchiestufen), den geringeren Beschäftigungsumfang von Frauen (häufige Teilzeitarbeit) sowie die diskontinuierlichen weiblichen Erwerbsverläufe zurückgeführt, wie statistische Analysen zeigen (zum Beispiel Finke 2010; Finke u. a. 2017; Boll/Leppin 2015; Schmidt 2016).

Häufig wird im Rahmen dieser Ursachenanalysen der sogenannte »bereinigte« GPG berechnet (vgl. beispielsweise Finke u. a. 2017). Dabei wird die Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern mit Hilfe von Dekompositionsanalysen in verschiedene Komponenten (einen »erklärten« – deshalb aber keineswegs gerechtfertigten – und einen »nicht erklärten« Anteil) zerlegt. Der nicht erklärte Teil, auch als »bereinigter« GPG bezeichnet,

beträgt in Deutschland nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes sechs Prozent (Destatis 2020) und drückt die Verdienstnachteile von Frauen aus, die nicht auf die statistisch berücksichtigten Faktoren wie Beruf, Arbeitszeit, Branche usw. zurückzuführen sind. Er kann, muss aber nicht, auch durch (verbotene) Einkommensdiskriminierung zustande kommen oder durch unbeobachtete Faktoren bedingt sein. Gleichzeitig bedeutet die Tatsache, dass bestimmte Faktoren identifiziert und statistisch aus dem GPG »herausgerechnet« werden können, nicht, dass sich hinter ihnen keine Frauen benachteiligenden Strukturen verbergen können (zum Beispiel die niedrige Entlohnung von Teilzeitbeschäftigten und in typischen »Frauenbranchen«). Daneben zeigt ein Strang der Forschung, dass auch die die Lohnfindung beeinflussende Institutionen und Akteure (wie Tarifverträge, Gesetzgebung, Gewerkschaften) den GPG beeinflussen (vgl. beispielsweise Schäfer/Gottschall 2015; Gärtner u. a. 2015).

Auf welche der zahlreichen Faktoren, die den GPG beeinflussen, der leichte Rückgang der letzten Jahre zurückzuführen ist und ob hier die politische Einflussnahme eine Rolle gespielt hat, ist eine offene Frage. Immerhin hat die Politik nach jahrelangem Zögern 2017 das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) verabschiedet, das die Lücke verkleinern helfen soll, nachdem in den Jahren zuvor lediglich Öffentlichkeitsarbeit gemacht und Tools zur Überprüfung der Entgeltgleichheit (logib-D sowie eg-check) angeboten worden waren. Wir behandeln im Folgenden zwei Fragen: Hat das Entgelttransparenzgesetz Wirkung entfaltet? Lässt sich annehmen, dass es dazu beiträgt, die Lücke zu verringern? Anschließend richten wir den Fokus auf die Arbeitsbewertung und gehen damit näher auf einen Faktor ein, der lange Zeit in der statistischen Zerlegung des GPG unbeachtet geblieben ist, obwohl qualitative Studien die Bedeutung der (Unter-)Bewertung frauendominierter Tätigkeiten[1] gezeigt haben (vgl. stellvertretend Krell u. a. 2001; Krell/Winter 2011). Ein Grund dafür war die Schwierigkeit, gleichwertige Arbeit statistisch zu erfassen. Um diese Lücke zu schließen, haben wir den »Comparable-Worth-Index« (CW-Index) entwickelt (vgl. Klammer u. a. 2018), mit dessen Hilfe das Niveau der Anforderungen und Belastungen« verschiedener Berufe vergleichbar gemacht wird. So kann auf statistischer Grundlage ermittelt werden, inwieweit männer- und frauendominierte Arbeiten unterschiedlich bewertet und

1 Unter frauendominierten Tätigkeiten werden hier entsprechend der gängigen Definition des IAB (Achatz 2005) Tätigkeiten/Berufe mit einem Frauenanteil von mindestens 70 Prozent verstanden.

entlohnt werden, obwohl sie von den Anforderungen her vergleichbar sind. Abschließend präsentieren wir die Ergebnisse unserer multivariaten Analyse unter Nutzung des CW-Index, die ergeben hat, dass die »nicht geschlechtsneutrale Bewertung« der beruflichen Anforderungen und Belastungen einen bisher unterschätzten, relativ hohen Anteil des GPG erklärt. Mit einem Ausblick auf Handlungsempfehlungen und weiteren Forschungsbedarf schließen wir.

2. Politische Intervention: Das Entgelttransparenzgesetz – erhebliche Schwächen und geringe Wirkung

2.1 Das Entgelttransparenzgesetz und die Kritik daran

Am 6. Juli 2017 ist das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) in Kraft getreten. Das Gesetz zielt darauf ab, das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit besser durchzusetzen. Als Instrumente hierfür sieht das Gesetz einen individuellen Auskunftsanspruch (in Betrieben ab 200 Beschäftigten), betriebliche Prüfverfahren sowie eine Berichtspflicht für große Unternehmen (ab 500 Beschäftigte) vor. Seit dem 6. Januar 2018 können abhängig Beschäftigte ihren Auskunftsanspruch geltend machen.

Im Gesetzgebungsprozess gab es zahlreiche Widerstände und Änderungsanliegen. Ergebnis des langen Ringens war schließlich dieses Gesetz, das von Anfang an kritische Stimmen auf sich zog. Enttäuscht äußerten sich vor allem diejenigen, die angesichts des im europäischen Vergleich hohen deutschen GPG die systematische Überprüfung der Bewertung typischer Frauenarbeitsplätze für nötig erachten und Lohngerechtigkeit generell als wichtiges gesellschaftspolitisches Anliegen betrachten. So erklärte etwa der Deutsche Juristinnenbund (djb), dass das Gesetz sogar hinter bestehende rechtliche Ansprüche zurückfalle (djb 2016). Besonders bedauert wurde, dass das im ursprünglichen Gesetzentwurf vorgesehene verpflichtende betriebliche Entgeltgleichheitsprüfverfahren in eine rein freiwillige Prüfung umgewandelt wurde. In einem anderen Punkt identifizierte der djb sogar einen Widerspruch zu europäischem Recht und ständiger Rechtsprechung: Während nämlich europarechtskonform für die Prüfung der Frage, ob gleichwertige Arbeit gleich bezahlt wird, alle Ebenen von Entgeltregelungen – einzelvertragliche, betriebliche, tarifliche – in die Prüfung einzubeziehen

sind, wurde im Entgelttransparenzgesetz bei tariflichen Regelungen – ausgehend von einer unterstellten Diskriminierungsfreiheit – sowohl die Auskunftspflicht wie die Reichweite der innerbetrieblichen Prüfung der angewandten Entgeltsysteme eingeschränkt. Dass die Politik dennoch an dem entschärften Gesetz festhielt, ist wohl damit zu erklären, dass angesichts der enormen Widerstände gegen eine solche Regulierung zumindest das Bemühen der politisch Verantwortlichen demonstriert und auf die Dringlichkeit von Verbesserungen in Fragen der Entgeltungleichheit aufmerksam gemacht werden sollte.

Die genannten Kritikpunkte sind ernst zu nehmen. Hinterfragt werden muss unter anderem die grundsätzliche Angemessenheitsvermutung tariflicher Entgeltregelungen (§ 4 Abs. 5). Zwar profitieren Frauen von Tarifverträgen stärker als Männer, das heißt im Geltungsbereich von Tarifverträgen ist die geschlechtsbezogene Entgeltlücke kleiner als in nicht tarifgebundenen Bereichen (Klammer u. a. 2018; vgl. unten Abschnitt 3.5). Das bedeutet jedoch nicht, dass in allen Tarifverträgen zwischen einzelnen Tätigkeiten, der Erfassung ihrer Anforderungen und Belastungen und den zugewiesenen Entgeltgruppen ein geschlechtsneutraler, diskriminierungsfreier Zusammenhang besteht. Rationalisierung, Automation, neue Arbeitsorganisation und andere Prozesse haben zudem in vielen Betrieben die Tätigkeitszuschnitte so verändert, dass sie nicht mehr zutreffend in den bestehenden Tarifverträgen wiedergegeben sind. Die grundsätzliche Angemessenheitsvermutung könnte zudem dazu führen, dass zukünftige Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite in Bezug auf die Entlohnung von frauendominierten Tätigkeiten erschwert werden oder sogar Klagen wegen unzutreffender (zu niedriger) Eingruppierung von Frauen abgewiesen werden, da sich die Arbeitgeber*innen auf die Angemessenheit entsprechender Tarifstrukturen berufen können. Bei Tätigkeiten, die unterschiedlichen tariflichen Entgeltgruppen zugeordnet sind, wird im Rahmen des EntgTranspG angenommen, dass sie nicht gleichwertig sein können. Zu beachten ist zudem, dass selbst bei einem diskriminierungsfreien Tarifvertrag auch die betriebliche Umsetzung (Stichwort: Eingruppierung) dazu führen kann, dass das Prinzip »gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit« verletzt wird.

Problematisch ist vor diesem Hintergrund vor allem, dass das Gesetz keine Verpflichtung für die Arbeitgeber*innen vorsieht, betriebliche Prüfverfahren zur Klärung der Angemessenheit der Löhne einzusetzen. Frühere

Forschung hat gezeigt, dass viele Arbeitsbewertungsverfahren nicht geschlechtsneutral sind, da sie wesentliche Anforderungen an frauendominierte Tätigkeiten nicht berücksichtigen. Frauendominierte Tätigkeiten werden auch in Tarifverträgen häufig unterbewertet (so schon Rohmert/Rutenfranz 1975), und in manchen Tarifverträgen bestehen Einfallstore für Diskriminierung (Lillemeier/Klenner 2014). Ein weiterer Kritikpunkt (vgl. auch Klammer 2019): Selbst wenn Ungerechtigkeiten festgestellt wurden, sieht das Gesetz keine Verpflichtung für den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin vor, die Entgeltunterschiede zu beheben. Sanktionsmöglichkeiten sind nicht vorgesehen. Schließlich hat eine gegebenenfalls erfolgreiche Individualklage keine rechtliche Wirkung auf vergleichbare Fälle.

2.2 Empirische Befunde zur Wirksamkeit des Entgelttransparenzgesetzes

Hat das Entgelttransparenzgesetz dennoch zu Aktivitäten geführt, die die Lohnlücke verringern könnten?[2] Wenige Wirkungsanalysen liegen vor: Randstad (2019), die WSI-Betriebsrätebefragung 2018 (vgl. Baumann u. a. 2019), die Gesetzesevaluation durch Kienbaum (2019) sowie die Fair Pay Studie von Willis Towers Watson (2020). Die bisherigen Erfahrungen mit der Umsetzung des EntgTranspG bestätigen alle Voraussagen einer geringen Wirkmächtigkeit.

In einer Befragung von Ifo-Institut/Randstad (2017) kurz nach Einführung des Gesetzes hielten nur 14 Prozent der vom Gesetz betroffenen und 16 Prozent der vom Gesetz nicht betroffenen Betriebe dieses für eine wirkungsvolle Maßnahme, um Entgeltunterschiede zu reduzieren. Die Personalleiterbefragung Ende 2018 ergab, dass nur selten Anfragen zum Entgelt eingegangen waren: bei 90 Prozent der Befragten keine Einzige (Randstad 2019). Umfangreiche Ergebnisse liegen durch die WSI-Befragung von 2.288 Betriebsräten vor (Baumann u. a. 2019),[3] die für Betriebe über 20 Beschäftigte mit Betriebsrat repräsentativ sind. Danach hat das Gesetz in der übergroßen Mehrheit der Betriebe mit Betriebsrat in den ersten sieben bis zehn Monaten nach Inkrafttreten keine spürbaren Effekte gehabt. Nur

2 Forschung, die den Zusammenhang von Regelungen im Gesetz und dem GPG ermittelt hätte, ist bisher nicht bekannt; so können wir nur die vorhandenen Wirkungsanalysen zusammenfassend darstellen.

3 Diese und die folgenden Ergebnisse, sofern nicht anders gekennzeichnet, basieren auf der von Ch. Klenner mitverfassten Studie (Baumann u. a. 2019).

in zwölf Prozent der Betriebe hatten sich die Arbeitgeber*innen um die Umsetzung des Gesetzes bemüht, in mittelgroßen Betrieben (mit 201 bis 500 Beschäftigten) war es knapp jeder fünfte. Überdurchschnittlich wurden sie in den Bereichen »Information und Kommunikation« sowie »Finanz- und Versicherungsdienstleister« zur Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes aktiv. Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen gingen dann häufiger an die Umsetzung des Gesetzes, wenn sie zugleich Maßnahmen ergriffen, um Personal zu halten und zu binden. Mit den Aktivitäten zum Entgelttransparenzgesetz präsentieren sie sich als attraktive Arbeitgeber*innen. Auch ein gutes Verhältnis zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung steigert die Wahrscheinlichkeit, dass der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin sich um die Umsetzung des Gesetzes bemüht (ebd.: 18 f.).

Was den »individuellen Auskunftsanspruch« angeht, nach dem einzelne Beschäftigte sich über das Entgelt von Vergleichspersonen des anderen Geschlechts informieren können, so haben Beschäftigte in den ersten vier Monaten in nur 13 Prozent der mittelgroßen Betriebe[4] Gebrauch davon gemacht.[5] Etwas mehr (23 Prozent) waren es in Großbetrieben mit über 500 Beschäftigten (ebd.: 19). Sehr deutlich steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sich Beschäftigte an den Betriebsrat wenden, wenn im Betrieb ein hoher Anteil von Akademiker*innen arbeitet. Ein gutes Verhältnis zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung macht es hingegen unwahrscheinlicher, dass Beschäftigte um Auskunft ersuchen. Auch in tarifgebundenen Betrieben haben sich Beschäftigte deutlich seltener an den Betriebsrat mit der Bitte um Überprüfung ihres Entgelts gewandt. »Vermutlich gehen die Beschäftigten davon aus, dass ein geltender Tarifvertrag nicht nur adäquat angewendet wird, sondern dass dieser auch das Verhältnis der Tätigkeitsarten und Entgelte im Tarifvertrag diskriminierungsfrei regelt« (Baumann u. a. 2019: 19).

Die Befunde zeigen, dass der individuelle Auskunftsanspruch des Gesetzes bis April 2018 keine breite Wirkung entfaltet hatte. Später durchgeführte Befragungen bestätigen dieses Ergebnis: In der auf einer breiten empirischen Basis beruhenden Gesetzesevaluation durch Kienbaum (2019) gab nur etwa jedes siebte Unternehmen (14 Prozent) an, bisher eine Anfrage erhalten zu haben. Im öffentlichen Dienst sind es mit sieben Prozent

4 Betriebe mit mehr als 200 bis 500 Beschäftigten.

5 Gefragt war nach der Anmeldung des Auskunftsbegehrens beim Betriebsrat, denn das ist der normale Weg, den das Gesetz in Betrieben mit Betriebsrat vorsieht.

deutlich weniger. Von den befragten Beschäftigten haben zwei Prozent einen Auskunftsantrag gestellt. In der Fair Pay Studie 2020 wird ebenfalls berichtet, dass die befragten 79 Unternehmen »kaum Anfragen« erhalten haben (Willis Towers Watson 2020). Eine mögliche Erklärung für die sehr zurückhaltende Nutzung das Auskunftsanspruchs kann die mangelnde Kenntnis über diese neue rechtliche Möglichkeit sein. Von den vom Gesetz erfassten Beschäftigten (in Betrieben ab 200 Beschäftigte) wusste rund die Hälfte über ihren Anspruch Bescheid (Kienbaum 2019: 77 f.), das heißt die andere Hälfte hatte dieses Wissen nicht, obwohl fast alle Arbeitgeber*innen und zwei Drittel der Interessenvertretungen davon wussten (ebd.).

Darüber, inwieweit aussagekräftige Auskünfte auf die Auskunftsersuchen hin erteilt worden sind, die zur Aufdeckung von geschlechtsbezogener Benachteiligung geführt haben, und inwieweit im Ergebnis die Betroffenen höhere Entgelte erhalten werden, ist bisher nichts bekannt.

Was die »Überprüfung der Entgeltstrukturen im Betrieb« angeht, so erfolgte sie gemäß WSI-Befragung in den vergangenen zwei Jahren vor der Befragung 2018 in gut einem Drittel der Betriebe (34,5 Prozent). Eine solche Überprüfung wurde teilweise bereits vor dem Inkrafttreten des Gesetzes vorgenommen, um die Entgelte von Frauen und Männern diskriminierungsfrei zu gestalten (Baumann u. a. 2019: 19). Gemäß der Kienbaumstudie, die auch bestätigt, dass das Gesetz oft nicht der Auslöser der Entgeltprüfungen gewesen ist, war es knapp die Hälfte der Unternehmen (Kienbaum 2019: 18; vgl. auch BMFSFJ 2019).

Trotz der im Gesetz enthaltenen Aufforderung, eine solche Überprüfung vorzunehmen, ist die Mehrheit der Betriebe bis zum Befragungszeitpunkt durch das WSI (April 2018) nicht aktiv geworden. Betriebe mit über 500 Beschäftigten, die vom Gesetz explizit dazu aufgefordert werden, liegen mit 39 Prozent prüfender Betriebe nur wenig über dem allgemeinen Durchschnitt. Allerdings haben Betriebe mit einer jungen Belegschaft signifikant häufiger geprüft. Prüfungen wurden eher in gut mitbestimmten Betrieben durchgeführt, die ihre Personalpolitik stärker auf die Belange der Beschäftigten ausgerichtet haben und so auch Personal anziehen und binden wollen. Tarifbindung hingegen senkt signifikant die Wahrscheinlichkeit, dass betriebliche Entgeltstrukturen überprüft wurden (Baumann u. a. 2019). Vermutlich werden geltende Tarifverträge als Schutz vor Diskriminierungen angesehen. Insgesamt scheint die Wahrscheinlichkeit, dass Betriebe aktiv werden, also davon abhängig zu sein, ob es für sie opportun erscheint, als »attraktiver Arbeitgeber« zu erscheinen, während die Wahrscheinlichkeit,

dass Beschäftigte einen Auskunftsanspruch geltend machen, dann steigt, wenn es sich um einen großen Betrieb handelt, wenn die Belegschaft höher gebildet ist und wenn keine Tarifbindung vorliegt.

Die Fair Pay Studie 2020 von Willis Towers Watson behandelt nicht direkt das Entgelttransparenzgesetz, sondern fragt nach Überprüfung der Entgeltstrukturen im Betrieb. Von den 79 befragten Unternehmen verschiedener Branchen und Betriebsgrößen prüft danach mehr als jedes dritte Unternehmen regelmäßig die Entgeltgleichheit. Davon vergleichen 57 Prozent Gehälter bei gleichwertiger Arbeit, allerdings vergleichen 22 Prozent nicht nach Geschlecht. »Im Schnitt führen ein Fünftel der Unternehmen tiefergehende Untersuchungen hinsichtlich der Bezahlung nach Geschlecht durch« (Willis Towers Watson 2020: Folie 18). Nur eine kleine Zahl von sechs Betrieben prüft die Geschlechtsneutralität der Arbeitsbewertung regelmäßig, noch weniger Betriebe wenden externe Unterstützungsangebote in Form von Analysetools an (Willis Towers Watson 2020). Das bestätigt ein Ergebnis der WSI-Betriebsrätebefragung, nach der von den wenigen Betrieben, die überhaupt Prüfungen der Entgeltstrukturen vornahmen, nur neun Prozent externe Prüfverfahren anwandten (Baumann u. a. 2019: 11).

Zur gesetzlichen »Berichtspflicht für große Unternehmen« (ab 500 Beschäftigte) zeigen die Ergebnisse von Kienbaum, dass bis 2019 zwar die Mehrheit, aber bei weitem nicht alle berichtspflichtigen Betriebe eine Berichterstattung zur Gleichstellung vorgenommen haben. Von den 30 DAX-Unternehmen haben dies 24 getan, von 70 weiteren durch Kienbaum untersuchten Unternehmen nur 16 (das heißt 20 Prozent; Kienbaum 2019: 18).

Als Fazit ergibt sich, dass das Gesetz aufgrund seiner Schwächen nur wenige Anfragen und Aktivitäten ausgelöst hat, die geeignet wären, den GPG zu verringern. Zudem spielt der Kern dessen, was (nur) im Betrieb überprüft werden kann, nämlich ob die einzelnen Arbeitstätigkeiten adäquat und geschlechtsneutral bewertet und bezahlt werden, kaum eine Rolle. Die im Gesetz klargestellte Forderung, die bereits aus europäischem Recht hervorgeht, dass gleiche und gleichwertige Arbeit beim selben Arbeitgeber gleich zu entlohnen ist (§ 3), wird damit in der überwiegenden Mehrheit der Betriebe nicht überprüft. Es wird gerade nicht transparent gemacht, wie der Name des Gesetzes »Entgelttransparenzgesetz« nahelegen würde, ob eine Benachteiligung von Frauen (oder Männern) vorliegt oder nicht.

Dass aber gerade die nicht geschlechtsneutrale Bewertung von frauen- und männerdominierter Arbeit ein wichtiger Faktor für die geschlechtsbezogene Entgeltlücke darstellt, wird im Folgenden anhand des neu entwickelten Comparable-Worth-Index (CW-Index) aufgezeigt.

3. Die Rolle einer nicht geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung in Entgeltsystemen für den GPG

3.1 Theoretische Grundlagen und bisherige Befunde

In den 1980er Jahren kam in den USA zunächst ausgelöst durch Gerichtsverfahren die Debatte darüber auf, dass üblicherweise von Frauen verrichtete Arbeit systematisch schlechter entlohnt wird als die von Männern verrichtete (Acker 1989). Festgestellt werden musste, welche inhaltlich unterschiedlichen Arbeitstätigkeiten dennoch »gleichwertig« sind, das heißt insgesamt ein gleiches Niveau an Anforderungen und Belastungen aufwiesen, und daher entsprechend dem Entgeltgleichheitsgrundsatz auch gleich entlohnt werden müssen.

Entsprechend der »Devaluationshypothese« (England 1992) wurde eine systematische Unterbewertung und Unterbezahlung weiblicher Erwerbsarbeit vermutet. So auch Steinberg (1984: 4):

> »By ›systematic undervaluation‹ we mean that the wages paid to women and men engaged in historically female or minority work are artificially depressed relative to what those wages would be if these jobs were being performed by white males.«

Solche Formen der generellen Abwertung weiblicher Erwerbsarbeit beruhen der Theorie zufolge auf diskriminierenden Praktiken am Arbeitsmarkt, die auf der historisch gewachsenen und tief verwurzelten Hierarchie der Geschlechter fußen (»gender status beliefs«, Ridgeway 2001). Sie werden in Anlehnung an Peterson/Morgan (1995) auch als »evaluative Diskriminierungen« bezeichnet (etwa England u. a. 2000) und als Folge des »doing gender« (West/Zimmermann 1987) angesehen.

Später wurde in einzelnen Untersuchungen von Berufen anhand differenzierter Arbeitsbewertungsverfahren die Annahme bestätigt, dass typische, häufig in Frauenberufen anzutreffende Anforderungen und Belastungen unbeachtet bleiben (vgl. Krell u. a. 2001; Stefaniak u. a. 2002;

Carl/Krehnke 2004). Das trifft beispielsweise auf psycho-soziale Anforderungen oder die Verantwortung für Leben und Gesundheit von Menschen zu, die nicht in die Bewertung einfließen und somit auch nicht bezahlt werden. Für die Messung von Arbeitsanforderungen und Belastungen sind elaborierte Verfahren entwickelt worden. Eines der bekanntesten ist ABA-KABA (Arbeitsbewertung nach Katz/Baitsch 2006), das dem deutschen Verfahren des Entgeltgleichheitschecks (eg-check, vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2020) zugrunde liegt. Auf diesem Herangehen beruht der von uns entwickelte CW-Index.

3.2 Der CW-Index als Messinstrument für die beruflichen Anforderungen und Belastungen

Der CW-Index ist ein statistisches Messinstrument, mit dem inhaltlich unterschiedliche Berufe hinsichtlich ihrer jeweiligen Arbeitsanforderungen und -belastungen geschlechtsneutral verglichen werden können (Klammer u. a. 2018). Der Index misst die jeweiligen Anforderungen und Belastungen in den Berufen mit Hilfe von Punktwerten, wobei gilt: je höher der Punktwert, desto höher das Anforderungsniveau. Der Index wurde auf arbeitswissenschaftlicher Grundlage und unter Nutzung international üblicher Verfahren der geschlechtsneutralen und diskriminierungssensiblen analytischen Arbeitsbewertung entwickelt. In Anlehnung an diese Verfahren wurden im CW-Index die Arbeitsanforderungen und -belastungen in den Berufen anhand von insgesamt vier Dimensionen mit sechzehn Einzelindikatoren bewertet (Tab. 1).

Für die Entwicklung des CW-Index wurde die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 – das war die im Projektzeitraum aktuelle Welle – verwendet. Darin wurden abhängig Beschäftigte repräsentativ nach ihren Arbeitsanforderungen befragt. 42 Fragen mit den jeweiligen Antwortkategorien wurden aus dieser Befragung für die Bewertung der jeweiligen Anforderungen und Belastungen ausgewählt und umcodiert.

Tab. 1: Dimensionen und Einzelindikatoren des CW-Index

Wissen und Können	*Psycho-soziale Anforderungen*
- Fachkenntnisse und Fertigkeiten - Fachbezogene Zusatzqualifikationen - Fachübergreifende Kenntnisse und Fertigkeiten - Vorausgesetzte Erfahrung in der Praxis - Planen und Organisieren - Bewältigung von Arbeitsunterbrechungen - Ununterbrochene Aufmerksamkeit und Konzentration	- Kommunikationsfähigkeit - Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen - Belastende psycho-soziale Bedingungen
Verantwortung	*Physische Anforderungen*
- Verantwortung für die physische und psychische Gesundheit - Verantwortung für die Arbeit anderer und für Führung	- Anforderungen an die Körperkraft - Anforderungen an die Körperhaltung, Bewegungsabläufe und Sinnesorgane - Belastende arbeitszeitliche Bedingungen - Beeinträchtigende Umgebungsbedingungen

Quelle: Klammer u. a. 2018: 31; in Anlehnung an Tondorf/Jochmann-Döll 2010

Zunächst wurde zur Einordnung eines Berufs jede der in Tabelle 1 aufgeführten Dimensionen anhand der Indikatoren einzeln betrachtet. Anschließend wurden diese Bewertungen zu Gesamtpunktwerten addiert, um Vergleiche zwischen den Berufen zu ermöglichen. Die Angaben der Befragten wurden für den CW-Index zu berufsgruppenspezifischen[6] Mittelwerten zusammengefasst. Der Index nimmt Werte zwischen 15 und 32

6 Als Berufsklassifikation wurde die »International Standard Classification of Occupations« in der Fassung von 2008 verwendet (ISCO-08). Die ISCO-Berufsklassifikation wurde von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) erarbeitet. Neben der ISCO-Klassifikation existiert die »Klassifikation der Berufe« (KldB), die von der Bundesagentur für Arbeit (BA) für den deutschen Arbeitsmarkt entwickelt wurde. Zu Projektbeginn ist die Entscheidung für die ISCO-Klassifikation gefallen, da die Fassungen der KldB-Klassifikation in der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 und der Verdienststrukturerhebung

Punkten an (vgl. Abschnitt 3.3 und Tab. 2; zur Methode im Einzelnen vgl. Klammer u. a. 2018). Der CW-Index wurde außerdem hinsichtlich zentraler Gütekriterien für ein Messinstrument (Objektivität, Reliabilität, Validität) betrachtet. Die Ergebnisse sind theoretisch plausibel und der CW-Index erscheint demnach gut geeignet, um die Arbeitsanforderungen und -belastungen in Berufsgruppen in zusammengefasster Form statistisch sachgerecht und geschlechtsneutral zu erfassen. Er macht erstmals auch statistische Analysen zu gleichwertiger Arbeit möglich.

3.3 Wie hoch sind die Anforderungen und Belastungen in frauen- und männerdominierten Berufen?

Basierend auf der repräsentativen BiBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung (Welle 2012) ergeben sich die in Tabelle 2 ausgewiesenen CW-Index-Werte. Berufe mit demselben Wert sind als vergleichbar hinsichtlich ihrer Anforderungen und Belastungen zu beurteilen, stellen also gleichwertige Arbeit dar. Dabei ist es möglich und auch typisch, dass sich bei Berufen, die bezüglich der Gesamtsumme der Anforderungen gleichwertig sind, einzelne Anforderungen und Belastungen unterschiedlich auf die vier Dimensionen des Index (vgl. Tab. 1) verteilen.

2010 nicht kompatibel sind. Diese Problematik ergibt sich nicht mehr für die Verdienststrukturerhebung 2014, die allerdings erst im Projektverlauf zugänglich wurde. Aus Anonymisierungsgründen waren Auswertungen nur auf der ISCO-3-Steller-Ebene möglich.

Tab. 2: CW-Index-Werte, Bruttostundenverdienste und Frauenanteile in unterschiedlichen Berufsgruppen

ISCO 08 (3-Steller)		CW-Index im Beruf	Bruttostunden-verdienste im Beruf (€)	Frauen-anteil im Beruf (%)
911	Reinigungspersonal und Hilfskräfte in Privathaushalten, Hotels und Büros	15	12,60	95
962	Sonstige Hilfsarbeitskräfte	16	11,03	69
753	Berufe der Bekleidungsherstellung und verwandte Berufe	17	10,67	82
933	Hilfsarbeiter in Transport und Lagerei	18	11,50	48
523	Kassierer und Kartenverkäufer	18	11,08	81
832	Kraftfahrzeugführer	19	9,31	25
932	Hilfsarbeiter bei der Herstellung von Waren	19	11,79	57
815	Bediener von Maschinen zur Herstellung von Textil-, Pelz- und Lederwaren	19	9,80	83
941	Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung	19	8,30	90
531	Kinder- und Lernbetreuer	20	11,07	97
412	Sekretariatskräfte (allgemein)	20	14,39	92
821	Montageberufe	20	12,71	44
833	Fahrer schwerer Lastkraftwagen und Busse	21	12,27	5
731	Präzisionshandwerker und kunsthandwerkliche Berufe	21	14,36	36
422	Berufe im Bereich Kundeninformation	21	11,67	74
524	Sonstige Verkaufskräfte	21	10,94	73
431	Bürokräfte im Finanz- und Rechnungswesen und in der Statistik	21	16,97	83
515	Hauswarte und Hauswirtschaftsleiter	21	12,72	44
411	Allgemeine Bürokräfte	21	17,75	73
513	Kellner und Barkeeper	21	8,52	83
816	Bediener von Maschinen zur Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln	22	12,13	35
931	Hilfsarbeiter im Bergbau und im Bau	22	12,36	0
522	Verkaufskräfte in Handelsgeschäften	22	12,20	81
331	Nicht-akademische Fachkräfte im Bereich Finanzen und mathematische Verfahren	22	19,07	75
441	Sonstige Bürokräfte und verwandte Berufe	22	15,38	72
834	Bediener mobiler Anlagen	22	12,89	4
818	Bediener sonstiger stationärer Anlagen und Maschinen	22	14,11	27
754	Sonstige Handwerks- und verwandte Berufe	22	14,43	55

Tab. 2 (Fortsetzung)

	ISCO 08 (3-Steller)	CW-Index im Beruf	Bruttostunden-verdienste im Beruf (€)	Frauen-anteil im Beruf (%)
432	Bürokräfte im Bereich Material-wirtschaft und Transport und verwandte Berufe	23	16,14	44
611	Gärtner und Ackerbauern	23	11,07	32
732	Druckhandwerker	23	15,85	37
421	Schalterbedienstete, Inkassobeauftragte und verwandte Berufe	23	19,64	64
514	Friseure, Kosmetiker und verwandte Berufe	23	8,77	98
334	Sekretariatsfachkräfte	23	17,48	73
722	Grobschmiede, Werkzeugmechaniker und verwandte Berufe	23	16,45	6
813	Bediener von Anlagen und Maschinen für chemische und fotografische Erzeugnisse	23	18,85	15
721	Blechkaltverformer, Baumetall-verformer, Former (für Metallguss), Schweißer und verwandte Berufe	23	14,58	6
742	Installateure und Mechaniker für Elek-tronik und Telekommunikationstechnik	23	15,75	18
752	Holzbearbeiter, Möbeltischler und verwandte Berufe	24	13,45	5
351	Techniker für den Betrieb von Informations- und Kommunikations-technologie und für die Anwenderbetreuung	24	19,07	32
812	Bediener von Anlagen in der Metall-erzeugung, -umformung, -veredlung	24	15,87	9
325	Sonstige Assistenzberufe im Gesundheitswesen	24	12,77	83
713	Maler, Gebäudereiniger und verwandte Berufe	24	12,91	13
332	Vertriebsagenten, Einkäufer und Handelsmakler	24	22,58	32
741	Elektroinstallateure und -mechaniker	24	14,52	7
831	Lokomotivführer und verwandte Berufe	24	17,29	6
333	Fachkräfte für unternehmensbezogene Dienstleistungen	24	18,68	57
751	Berufe in der Nahrungsmittel-verarbeitung und verwandte handwerkliche Fachkräfte	24	11,83	32
711	Baukonstruktions- und verwandte Berufe	24	15,93	4
352	Telekommunikations- und Rundfunktechniker	24	17,67	9
723	Maschinenmechaniker und -schlosser	24	16,08	4

Tab. 2 (Fortsetzung)

	ISCO 08 (3-Steller)	CW-Index im Beruf	Bruttostunden-verdienste im Beruf (€)	Frauen-anteil im Beruf (%)
512	Köche	25	11,74	58
311	Material- und ingenieurtechnische Fachkräfte	25	19,41	26
321	Medizinische und pharmazeutische Fachberufe	25	15,65	91
251	Entwickler und Analytiker von Software und Anwendungen	25	27,68	18
335	Fachkräfte in der öffentlichen Verwaltung	25	18,52	54
712	Ausbaufachkräfte und verwandte Berufe	25	14,73	1
814	Bediener von Maschinen zur Herstellung von Gummi-, Kunststoff- und Papierwaren	25	15,71	3
264	Autoren, Journalisten und Linguisten	25	21,32	57
252	Akademische und vergleichbare Fachkräfte für Datenbanken und Netzwerke	26	21,23	23
541	Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete	26	13,22	25
314	Biotechniker und verwandte technische Berufe	26	17,95	39
226	Sonstige akademische und verwandte Gesundheitsberufe	26	16,46	82
243	Akademische und vergleichbare Fachkräfte in Vertrieb, Marketing und Öffentlichkeitsarbeit	26	22,16	45
241	Akademische und vergleichbare Fachkräfte im Bereich Finanzen	26	25,13	47
532	Betreuungsberufe im Gesundheitswesen	26	11,97	89
341	Nicht-akademische juristische, sozialpflegerische und religiöse Berufe	26	15,23	83
216	Architekten, Raum-, Stadt- und Verkehrsplaner, Vermessungs-ingenieure und Designer	26	23,06	37
232	Lehrkräfte im Bereich Berufsbildung	27	19,85	52
242	Akademische und vergleichbare Fachkräfte in der betrieblichen Verwaltung	27	22,31	51
231	Universitäts- und Hochschullehrer	27	21,50	39
261	Juristen	27	24,71	51
215	Ingenieure in den Bereichen Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikationstechnik	27	30,13	8
234	Lehrkräfte im Primar-/Vorschulbereich	27	17,78	94

Tab. 2 (Fortsetzung)

	ISCO 08 (3-Steller)	CW-Index im Beruf	Bruttostunden-verdienste im Beruf (€)	Frauen-anteil im Beruf (%)
214	Ingenieurwissenschaftler (ohne Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikation)	28	27,80	21
263	Sozialwissenschaftler, Geistliche und Seelsorger	28	20,15	66
235	Sonstige Lehrkräfte	28	21,66	79
121	Führungskräfte in der betrieblichen Verwaltung und in unternehmens-bezogenen Dienstleistungen	28	23,96	43
233	Lehrkräfte im Sekundarbereich	28	21,56	64
322	Nicht-akademische Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte	28	15,64	87
343	Fachkräfte in Gestaltung und Kultur sowie Küchenchefs	29	15,95	40
142	Führungskräfte in Groß-/Einzelhandel	29	18,51	58
141	Führungskräfte in Hotels/Restaurants	29	14,16	64
122	Führungskräfte in Vertrieb, Marketing und Entwicklung	29	30,49	25
312	Produktionsleiter im Bergbau, bei der Herstellung von Waren und im Bau	29	20,31	5
132	Führungskräfte in der Produktion bei der Herstellung von Waren, im Bergbau und im Bau sowie in der Logistik	29	23,33	16
133	Führungskräfte in der Erbringung von Dienstleistungen im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologie	30	32,53	13
111	Angehörige gesetzgebender Körperschaften und leitende Verwaltungsbedienstete	30	24,84	35
112	Geschäftsführer und Vorstände	30	32,19	27
134	Führungskräfte in der Erbringung von speziellen Dienstleistungen	31	22,99	62
221	Ärzte	32	26,46	62

Quelle: Klammer u. a. 2018: 42–43, Tab. 3-4; eigene Berechnungen auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012

Als Beispiel für vom Gesamtanforderungsniveau vergleichbare Berufe sei an dieser Stelle die CW-Index-Gruppe 26 beleuchtet (Tab. 2). Zu dieser Gruppe gehören u. a. die stark frauendominierten Betreuungsberufe im Gesundheitswesen (ISCO-Code 532). Hier sind 89 Prozent der Beschäftigten weiblich. Nach Angaben der Befragten betrug der durchschnittliche Bruttostundenverdienst 2012 hier 11,97 Euro. Dem stehen mit durchschnittlich

22,16 Euro wesentlich höhere Verdienste in der Berufsgruppe der akademischen Fachkräfte in Vertrieb und Marketing mit einem vergleichbaren Gesamtwert an Anforderungen und Belastungen gegenüber (ebenfalls CW-Index 26). In dieser Berufsgruppe beträgt der Frauenanteil »nur« 45 Prozent. Schon dies gibt einen ersten Hinweis darauf, dass ein hoher Frauenanteil im Beruf nicht nur im Allgemeinen mit durchschnittlich niedriger(er) Entlohnung einhergeht, wie bereits andere gezeigt haben (Hausmann u. a. 2015; Busch 2013), sondern dass dies in den meisten Fällen auch gilt, wenn der Beruf mit anderen Berufen mit vergleichbaren Anforderungen verglichen wird.

3.4 Welche Rolle spielt die geschlechterdifferente Arbeitsbewertung für die Geschlechterungleichheit in der Entlohnung?

Um den CW-Index für statistische Analysen zu nutzen, wurde der Index über die International Standard Classification of Occupations (ISCO, Fassung 2008) an die Daten der Verdienststrukturerhebung (VSE, Welle 2014 – die zum Zeitpunkt der Berechnungen aktuellste verfügbare Welle) herangespielt. Methodisch wurde die Dekompositionsanalyse nach Oaxaca und Blinder (Oaxaca 1973; Blinder 1973) angewendet. Diese Zerlegung basiert auf zwei zunächst separat durchgeführten Regressionsanalysen für Frauen und Männer, in denen der Einfluss verschiedener unabhängiger Variablen auf den logarithmierten Bruttostundenverdienst bestimmt wird. Durch die Subtraktion der beiden Gleichungen lässt sich der Gender Pay Gap in verschiedene Effekte zerlegen, nämlich den Ausstattungs-, Bewertungs- und Shifteffekt. Von Interesse ist an dieser Stelle insbesondere der Bewertungseffekt. Er identifiziert den Anteil des GPG, der auf eine ungleiche Bewertung gleicher »Ausstattungsmerkmale« zurückzuführen ist, das heißt auf die nach Geschlecht ungleiche Bewertung von aus früheren Analysen bekannten, die Entgelthöhe beeinflussenden Faktoren, wie zum Beispiel Branche oder Berufserfahrung.

Im Ergebnis zeigen unsere multivariaten Analysen mit Daten der Verdienststrukturerhebung bei weitestgehend analogem Vorgehen zu den bislang durchgeführten Dekompositionsanalysen (Finke u. a. 2017) einen »bereinigten« GPG von gut zehn Prozent. Anstelle der bislang zur Abbildung der Anforderungen im Beruf verwendeten »Leistungsgruppen« wurde

in unserer Analyse allerdings der CW-Index eingesetzt, da die »Leistungsgruppen« vor dem Hintergrund der arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse für eine umfassende und geschlechtsneutrale Arbeitsbewertung unzureichend erscheinen.

Der von uns errechnete Bewertungseffekt macht dabei den Großteil des »bereinigten« GPG aus; er liegt in unserem Modell bei insgesamt 9,52 Prozent.[7] Gemeinsam mit dem Shifteffekt (0,84 Prozent) beträgt der »bereinigte« GPG in diesen Berechnungen 10,36 Prozent.

Der von uns unter Berücksichtigung einer geschlechtsneutralen Bewertung der beruflichen Anforderungen und Belastungen von Frauen und Männern (durch den CW-Index) ermittelte Wert liegt damit deutlich höher als die sechs Prozent, die durch das Statistische Bundesamt (Finke u. a. 2017) berechnet wurden.

Durch unsere Analysen konnte deutlich gemacht werden, dass auch die ungleiche Bezahlung gleicher und gleichwertiger Arbeit von Frauen und Männern (unter Kontrolle weiterer lohnrelevanter Faktoren) in nicht unerheblichem Maße zum GPG beiträgt. Er wird maßgeblich durch die geschlechterdifferente Arbeitsbewertung und -entlohnung beeinflusst. Insofern ist es irreführend, in diesem Fall von »unerklärt« zu sprechen (vgl. Klammer u. a. 2018: 60–61).

3.5 Geschlechterungleichheit in der Entlohnung mit und ohne Tarifvertrag

Im Hinblick auf die eingangs erörterte grundsätzliche Angemessenheitsvermutung tariflicher Entgeltregelungen des Entgelttransparenzgesetzes (§ 4 Abs. 5) interessiert schließlich, welche Rolle Tarifverträge für die Geschlechter(un)gleichheit in der Entlohnung spielen. Unsere statistischen Analysen auf der Basis des CW-Indexes mit Daten der Verdienststrukturerhebung kommen dabei zu einem klaren Ergebnis: Während sich Verdienstnachteile von Frauen grundsätzlich in allen CW-Gruppen zeigen und diese Nachteile tendenziell bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit mit den beruflichen Anforderungen und Belastungen weiter zunehmen, das heißt die geschlechterdifferente Entlohnung der beruflichen Anforderungen und Belastungen sich offenbar stärker in höher qualifizierten Arbeitsbereichen manifestiert, zeigt sich ein die Geschlechterungleichheiten dämpfender

7 Auch die Analysen von Fuchs u. a. (2019) verdeutlichen die Relevanz des Bewertungseffekts.

Effekt von Tarifverträgen. Dies verdeutlichen die Regressionsgeraden[8] in Abbildung 1. Zu vermuten ist, dass im AT-Bereich gezahlte Gehälter für die hohen Geschlechterdifferenzen in den höheren CW-Gruppen (mit-)verantwortlich sind, doch liegen hierzu keine Forschungsergebnisse vor.

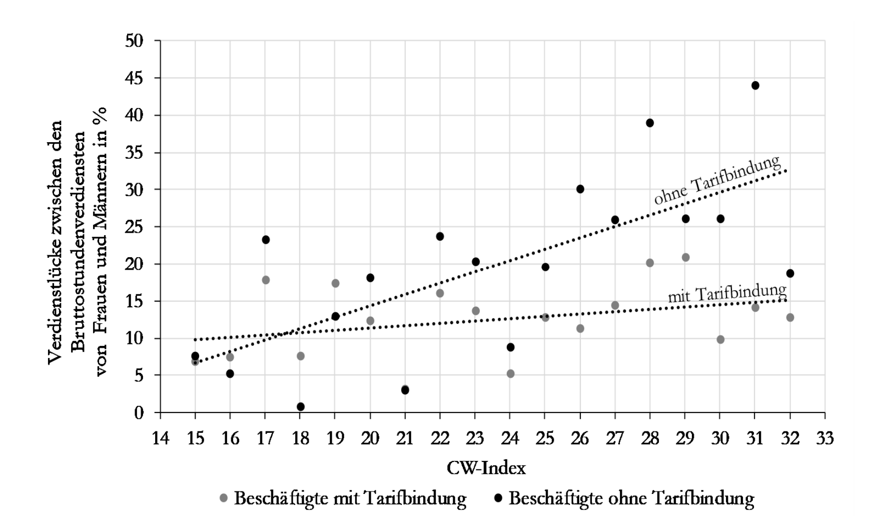


Abb. 1: Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern mit gleichen oder gleichwertigen Arbeitsanforderungen und -belastungen differenziert nach Tarifbindung der Beschäftigten, in Prozent und Regressionsgerade

Quelle: Klammer u. a. 2018: 50, Abb. 5; eigene Berechnungen, Basis Verdienststrukturerhebung 2014

Die Verdienste von tariflich entlohnten Frauen und Männern fallen – bei vergleichbarem Gesamtanforderungsniveau (gleiche CW-Gruppe) grundsätzlich höher aus als die Verdienste der Beschäftigten ohne Tarifbindung. Auch tariflich entlohnte Frauen müssen also Verdienstnachteile trotz gleicher oder gleichwertiger beruflicher Anforderungen und Belastungen hinnehmen (so auch das Ergebnis von Jochmann-Döll und Tondorf in Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2018). Allerdings fallen die Verdienst-

8 Der dämpfende Effekt von Tarifverträgen wird zudem deutlich durch die Betrachtung der jeweiligen 95 %-Konfidenzintervalle. Das Konfidenzintervall für Beschäftigte ohne Tarifbindung liegt zwischen 15 und 25 Prozent, während die Verdienstlücken zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten mit Tarifbindung signifikant nur zwischen 10 und 14 Prozent variieren.

nachteile nicht tariflich entlohnter Frauen deutlich höher aus und sie müssen bei einem zunehmenden Anforderungsniveau deutlich größere Abschläge hinnehmen (Klammer u. a. 2018). Der verdienststeigernde Effekt der Entlohnung durch einen Tarifvertrag oder eine betriebliche Vereinbarung ist folglich für Frauen stärker wirksam als für Männer. Dies deutet darauf hin, dass Tarifverträge den GPG abmildern. Insofern bestätigen sich die Erkenntnisse von Schäfer/Gottschall (2015: 477):

»[…] the most important factors affecting earning differentials between men and women in terms of wage-setting institutions are the presence and influence of unions, the governability and enforcement of collective agreements, at which level bargaining takes place, who is covered by collective bargaining agreements and in terms of wage-setting structures the level of minimum wage«.

Gleichzeitig zeigt sich allerdings auch, dass die (ungerechtfertigten) Abschläge für weibliche Erwerbsarbeit – anders als im Rahmen des Entgelttransparenzgesetzes angenommen – auch im Geltungsbereich eines Tarifvertrags nicht völlig verschwinden. Zu diesem gemischten Ergebnis kamen auch bereits Schäfer/Gottschall (2015: 491):

»[…] our findings on the impact of wage setting institutions and structures indicate that there is still room for more explicit and proactive engagement of unions and employers, be it in terms of pay raises in low-paid and female-dominated sectors or gender-sensitive monitoring of pay dynamics and evaluations of comparable work«.

Die Angemessenheitsvermutung des § 4 Abs. 5 EntgTranspG stellt sich somit als haltlos dar.

4. Fazit, Handlungsempfehlungen und Forschungsbedarf

Die Geschlechterungleichheiten in der Entlohnung sind persistent und durch ein komplexes Ursachenbündel bedingt. Nicht nur der GPG insgesamt ist trotz leicht sinkender Tendenz in Deutschland weiter hoch, auch der Anteil, der durch ungleiche Bewertung von gleicher und gleichwertiger Arbeit von Frauen und Männern bedingt ist, ist ein hoher, bislang unterschätzter Faktor hierfür. Dem konnten wir durch die Nutzung des neu entwickelten Comparable-Worth-Index (CW-Index) in Dekompositionsanalysen auf die Spur kommen. Diese statistischen Zerlegungen hatten zuvor die relativ groben und evtl. bestehende Ungleichbewertungen

reproduzierenden »Leistungsgruppen« zur Erfassung der beruflichen Anforderungen genutzt. Daneben hatten bis dato lediglich qualitative Studien gezeigt, dass die ungleiche Bewertung und Entlohnung von vergleichbarer Arbeit zur Entgeltlücke beitragen.

Unsere gemeinsam mit Sarah Lillemeier durchgeführte Studie leistet einen weiterführenden Beitrag zur Diskussion um die Ursachen des GPGs, indem sie mit statistischen Methoden gezielt die Bedeutung einer geschlechterdifferenten Arbeitsbewertung für die Entgeltlücke untersucht und hiermit auf einen weitgehend »blinden Fleck« in der bisherigen Diskussion des GPG aufmerksam macht. Im Ergebnis zeigt sich eine geschlechterdifferente Entlohnung der beruflichen Anforderungen und Belastungen im Rahmen männlicher und weiblicher Erwerbsarbeit, die sich nicht auf andere verdienstrelevante Merkmale der Arbeit von Frauen und Männern zurückführen lässt. Dies manifestiert sich insbesondere im sogenannten Bewertungseffekt der Zerlegung der Entgeltlücke, der einen großen Teil des sogenannten »bereinigten« Wertes des GPG ausmacht. Die Differenz zwischen dem von uns errechneten Wert und dem vom Statistischen Bundesamt ausgewiesenen »bereinigten« GPG zeigt die Bedeutung einer nicht geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung: Es konnte statistisch aufgezeigt werden, dass als verdienstrelevant erkannte Faktoren bei Frauen und Männern ungleich bewertet und entlohnt werden.

Der CW-Index ist kein justiziabler Maßstab für eine rechtskonforme Entlohnung. Das Prinzip »gleiches Entgelt für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit« gilt in Deutschland ausschließlich bei einem/einer Arbeitgeber*in bzw. im Geltungsbereich eines Tarifvertrages und nicht auf volkswirtschaftlicher Ebene. Es gibt neben den beruflichen Anforderungen und Belastungen zahlreiche andere das Entgelt bestimmende Faktoren. Jedoch wird durch unsere Analyse ein »blinder Fleck« im GPG aufgedeckt – die Tatsache, dass für die Verdienstnachteile von Frauen auch eine geschlechterdifferente Bewertung und Bezahlung der beruflichen Anforderungen und Belastungen verantwortlich ist.

Wie die Auswertungen zum Entgelttransparenzgesetz deutlich gemacht haben, ist von diesem Gesetz kein spürbarer Beitrag zur Schließung der geschlechtsspezifischen Entgeltlücke zu erwarten. Die Erkenntnisse unserer Studie schaffen dagegen Ansatzpunkte für weitere gerechtigkeitsorientierte Diskussionen und (gleichstellungs-)politische Maßnahmen zur Reduzierung der Verdienstlücke. Es erscheint ratsam, für alle Arbeitgeber*innen ver-

pflichtende Regelungen zu implementieren, die anhand geeigneter Instrumente sowohl die Überprüfung der Verfahren der Arbeitsbewertung als auch die Überprüfung ihrer betrieblichen Umsetzung vorsehen. Dazu sollten auch auf der Tarifvertrags- und Betriebsebene Aktivitäten zur Prüfung und gegebenenfalls zur Höherbewertung von unterbewerteten Tätigkeiten erfolgen. Dies setzt eine Sensibilisierung für die Bedeutung einer geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung voraus, da sonst die Gefahr besteht, dass geschlechterdifferente Bewertungen und Bezahlungen unter dem Deckmantel der scheinbaren Objektivität fortbestehen. Insofern liefern unsere Ergebnisse Unterstützung für die Schlussfolgerung, die Schäfer und Gottschall bereits 2015 aus ihrer Studie gezogen haben:

»[The results] might call for a broader political approach, including more binding equal pay legislation and anti-discrimination laws as well as policy measures encouraging more continuous work careers for women and desegregation of training and employment« (Schäfer/Gottschall 2015: 491).

Dazu würde, so legen die hier dargelegten Ergebnisse nahe, auch eine grundlegende Novellierung des Entgelttransparenzgesetzes gehören, das zu einem effektiven Entgeltgleichheitsgesetz fortentwickelt werden sollte.

Weiterer Forschungsbedarf besteht hinsichtlich der Frage, wie die unterschiedliche Bewertung von Tätigkeiten bzw. Anforderungsprofilen innerhalb von Tarifverträgen zustande gekommen ist, die im Ergebnis Frauen benachteiligt. Es gilt daneben die Bedingungen und Wege zu erkunden, wie eine Unterbewertung frauendominierter Tätigkeiten in Tarifverträgen, aber auch bei der Eingruppierung auf betrieblicher Ebene, überwunden werden kann.

Literatur

Achatz, Juliane (2005): Geschlechtersegregation im Arbeitsmarkt. In: Martin Abraham/Thomas Hinz (Hg.): *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde*, Wiesbaden: VS, S. 263–301.

Acker, Joan (1989): *Doing comparable worth. Gender, class, and pay equity*. Philadelphia: Temple University Press.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.) (2018): *Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit? Die Entgeltordnung des Tarifvertrags der Länder (TV-L) auf dem Prüfstand. Eine Analyse von Dr. Andrea Jochmann-Döll und Dr. Karin Tondorf.* Berlin: Antidiskriminierungsstelle.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2020): *Entgeltgleichheits-Check. Entgelt prüfen mit eg-check. Praxishandbuch*. Berlin: Antidiskriminierungsstelle.

Baumann, Helge/Klenner, Christina/Schmidt, Tanja (2019): *Entgeltgleichheit von Frauen und Männern. Wie wird das Entgelttransparenzgesetz in Betrieben umgesetzt? Eine Auswertung der WSI-Betriebsrätebefragung 2018* (WSI Report Nr. 45). Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung. https://www.boeckler.de/faust-detail.htm?sync_id=8308 (Zugriff 7. Juli 2020).

Blinder, Alan S. (1973): Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates, *Journal of Human Resources,* Jg. 8., H. 4, S. 436–455.

BMFSFJ (Hg.) (2019): *Bericht der Bundesregierung zur Wirksamkeit des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern sowie zum Stand der Umsetzung des Entgeltgleichheitsgebots in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten*. Berlin: BMFSFJ.

Boll, Christina/Leppin, Julian S. (2015): Die geschlechtsspezifische Lohnlücke in Deutschland. Umfang, Ursachen und Interpretation. *Wirtschaftsdienst*, Jg. 95, H. 4, S. 249–254.

Busch, Anne (2013): Der Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation auf den »Gender Pay Gap«. Zur Bedeutung geschlechtlich konnotierter Arbeitsinhalte, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 65, H. 2, S. 301–338.

Carl, Andrea-Hilla/Krehnke, Anna (2004): *Geschlechterdiskriminierung bei der betrieblichen Grundentgeltfindung. Positionen und Perspektiven von Management, Betriebsrat und Beschäftigten*. Wiesbaden: DUV.

Destatis (2020): Gender Pay Gap 2019: Frauen verdienten 20 % weniger als Männer. Verdienstunterschied bei 4,44 Euro brutto pro Stunde. Pressemitteilung Nr. 097 vom 16. März 2020. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/03/PD20_097_621.html (Zugriff 29. Juni 2020).

djb (Deutscher Juristinnenbund) (2016): Mehr Lohngerechtigkeit? Nicht durch dieses Gesetz! Pressemitteilung vom 31. Oktober 2016. https://www.djb.de/verein/Kom-u-AS/K1/pm16-29/ (Zugriff 1. Juli 2020).

EIGE (2019): Gender Equality Index. https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/DE (Zugriff 29. Juni 2020).

England, Paula (1992): *Comparable Worth. Theories and Evidence*. New York: De Gruyter.

England, Paula/Hermsen, Joan M./Cotter, David A. (2000): The Devaluation of Women's Work: A Comment on Tam, *American Journal of Sociology,* Jg. 105, H. 6, S. 1741–1760.

EU (2020): The gender pay gap situation in the EU. https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en (Zugriff 29. Juni 2020).

Finke, Claudia (2010): *Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Finke, Claudia/Dumpert, Florian/Beck, Martin (2017): Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen. Eine Ursachenanalyse aufgrund der Verdienststrukturerhebung 2014, *Wirtschaft und Statistik*, H. 2, S. 43–62.

Fuchs, Michaela/Rossen, Anja/Weyh, Antje/Wydra-Somaggio, Gabriele (2019): *Gender-Pay-Gap von Vollzeitbeschäftigten auf Kreisebene. Unterschiede in der Lohnlücke erklären sich vor allem durch die Betriebslandschaft vor Ort* (IAB-Kurzbericht 10/2019). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Gärtner, Debora/Grimm, Veronika/Lang, Julia/Stephan, Gesine (2015): Kollektive Lohnverhandlungen und der Gender Wage Gap: Befunde aus einer qualitativen Studie, *Industrielle Beziehungen*, Jg. 22, H. 3/4, S. 260–281.

Hausmann, Ann-Christin/Kleinert, Corinna/Leuze, Kathrin (2015): Entwertung von Frauenberufen oder Entwertung von Frauen im Beruf? Eine Längsschnittanalyse zum Zusammenhang von beruflicher Geschlechtersegregation und Lohnentwicklung in Westdeutschland, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 67, H. 2, S. 217–242.

Hobler, Dietmar/Lott, Yvonne/Pfahl, Svenja/Schulze Buschoff, Karin (2020): *Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland* (WSI Report 56). Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung. https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=8844 (Zugriff 8. Juli 2020).

Ifo-Institut/Randstad (2017): *Ergebnisse: 3. Quartal 2017.* Randstadt-ifo-Personalleiterbefragung. Eschborn: Randstad.

Katz, Christian P./Baitsch, Christoph (2006): *Arbeit bewerten – Personal beurteilen.* Zürich: vdf.

Kienbaum (2019): Evaluationsgutachten Kienbaum: Evaluation nach § 23 Absatz 1 EntgTranspG und Bericht nach § 23 Absatz 2 EntgTranspG. In: BMFSFJ (Hg.): *Bericht der Bundesregierung zur Wirksamkeit des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern*, Berlin: BMFSFJ, S. 5–174.

Klammer, Ute (2019): Nicht jeder »Schleier der Unwissenheit« führt zu mehr Gerechtigkeit. Gute Absicht, doch von Anfang an umstritten: das Entgelttransparenzgesetz, *ifo Schnelldienst,* Jg. 72, H.4, S. 15–17.

Klammer, Ute/Menke, Katrin (2020): Gender-Datenreport. In: Bundeszentrale für politische Bildung (Hg.): *Geschlechterdemokratie. Informationen zur politischen Bildung* (Nr. 342, 2020-01), Bonn: bpb, S. 20–33.

Klammer, Ute/Klenner, Christina/Lillemeier, Sarah (2018): *»Comparable Worth«. Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps?* (Projektbericht, WSI Study Nr. 14). Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung. https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=8139 (Zugriff: 20. Juli 2020).

Krell, Gertraude/Winter, Regine (2011): Anforderungsabhängige Entgeltdifferenzierung: Orientierungshilfen auf dem Weg zu einer diskriminierungsfreieren Arbeitsbewertung. In: Gertraude Krell/Renate Ortlieb/Barbara Sieben (Hg.): *Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen*. Wiesbaden: Gabler Verlag, S. 343–360.

Krell, Gertraude/Carl, Andreas-Hilla/Krehnke, Anna (2001): *Aufwertung von Frauentätigkeiten. Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs-)Arbeit. Ein Projekt im*

Auftrag der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr. Stuttgart: Bundesvorstand ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft.

Lillemeier, Sarah/Klenner, Christina (2014): Der Entgeltgleichheit einen Schritt näher. Die EVA-Liste zur Evaluierung von Arbeitsbewertungsverfahren und Beispielanalysen. BMFSFJ. https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/der-entgeltgleichheit-einen-schritt-naeher/80406 (Zugriff 8. Juli 2020).

Oaxaca, Ronald (1973): Male-Female Wage Differentials in Urban Labour Markets, *International Economic Review*, Jg. 14, H. 3, S. 693–709.

Petersen, Trond/Morgan, Laurie A. (1995): Separate and Unequal: Occupation Establishment Sex Segregation and the Gender Wage Gap, *American Journal of Sociology*, Jg. 101, H. 2, S. 329–365.

Randstad (2019): Randstad-Personalleiterbefragung 2018 (Pressemitteilung 10. Januar 2019). https://www.randstad.de/ueber-randstad/presse/personalmanagement/warum-entgelttransparenzgesetz-gescheitert-ist (Zugriff 8. Juli 2020).

Ridgeway, Cecilia L. (2001): Interaktion und die Hartnäckigkeit der Geschlechter-Ungleichheit in der Arbeitswelt. In: Bettina Heintz (Hg.): *Geschlechtersoziologie*. Sonderheft 41 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 250–275.

Rohmert, Walter/Rutenfranz, Joseph (1975): *Arbeitswissenschaftliche Beurteilung der Belastung und Beanspruchung an unterschiedlichen industriellen Arbeitsplätzen*. Bonn: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung.

Schäfer, Andrea/Gottschall, Karin (2015): From wage regulation to wage gap: how wage-setting institutions and structures shape the gender wage gap across three industries in 24 European countries and Germany, *Cambridge Journal of Economics*, Jg. 39, H. 2, S. 467–496.

Schmidt, Jörg (2016): Entgeltgleichheit – die gesamtwirtschaftliche Perspektive: Welche Ursachen hat der Gender Pay Gap. *IW-Kurzbericht* Nr. 30. https://www.econstor.eu/handle/10419/157694 (Zugriff 4. Januar 2021).

Stefaniak, Anna/Tondorf, Karin/Kühnlein, Gertrud/Webster, Juliet/Ranftl, Edeltraud (2002): »*Alles, was recht ist«. Entgeltgleichheit durch diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung in Deutschland, Großbritannien und Österreich. Ergebnisse eines Forschungsprojekts*. Rainer Hampp Verlag: München/Mering.

Steinberg, Ronni (1984): »A Want of Harmony«: Perspectives on Wage Discrimination and Comparable Worth. In: Helen Remick (Hg.): *Comparable Worth and Wage Discrimination*, Philadelphia: Temple University Press, S. 3–27.

Tondorf, Karin/Jochmann-Döll, Andrea (2010): *Entgeltgleichheit prüfen mit eg-check.de*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

West, Candace/Zimmermann, Don H. (1987): Doing Gender. *Gender & Society. Official publication of sociologists for women in society*, Jg. 1, H. 2, S. 125–151.

Willis Towers Watson (2020): Fair Pay Studie 2020 – mit Strategie zur Chancengleichheit © 2020 Willis Towers Watson. Folienpräsentation FPI Online-Workshop (auf Anfrage der Autorinnen), Heike Ballhausen, Florian Frank und Henrike von Platen, Mai 2020.

Weibliche Solo-Selbstständigkeit – innovative Arbeitsmarktintegration oder Weg in die Prekarisierung?

Anna Hokema und Simone R. Haasler

1. Einleitung

Arbeitsmarktflexibilisierung und Digitalisierung haben zu einem dynamischen und umfassenden Wandel des Arbeitsmarktes und der Arbeitswelt geführt. Unter anderem werden die Entstehung neuer Formen flexiblen Arbeitens, die zunehmende Entgrenzung von Arbeit sowie die Ausbreitung atypischer Beschäftigung beobachtet und diskutiert (Eichhorst 2015; Henninger/Gottschall 2005). Diese Phänomene, vor allem Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung, kennzeichnen besonders Frauenerwerbstätigkeit (Aulenbacher 2009; Haasler 2016a). Durch die Diffusion und Ausweitung auf alle Beschäftigtengruppen haben flexible Arbeitsformen, Entgrenzung und auch prekäre Beschäftigung in den letzten Jahren eine breite wissenschaftliche wie gesellschaftliche Thematisierung erfahren. In diesem Zusammenhang ist auch die (solo-)selbstständige Erwerbstätigkeit, die in Deutschland in den letzten zwei Jahrzehnten quantitativ an Bedeutung gewonnen hat, stärker ins Blickfeld gerückt. Solo-Selbstständigkeit steht dabei in einem engen Bezug zur Flexibilisierung und Destandardisierung von Erwerbsverläufen sowie zur Erwerbshybridisierung (Bührmann u. a. 2018; Kay u. a. 2018).

Der Anstieg von Selbstständigkeit in den letzten 20 Jahren ist wesentlich auf die Zunahme von Mikrofirmen und Solo-Selbstständigkeit zurückzuführen, deren Frauenanteil kontinuierlich gestiegen ist und sich über diese Zeit etwa verdoppelt hat (Gather u. a. 2017; Hobler u. a. 2019). Gleichzeitig spiegelt sich in der Solo-Selbstständigkeit neben der wachsenden Frauenerwerbstätigkeit auch die Veränderung der Altersstruktur der Bevölkerung mit einer hohen Erwerbsbeteiligung von älteren Personen (über 50 Jahre bis hin zu jenseits des Erwerbsalters) wider: 2014 lag der Anteil der Selbst-

ständigen über 50 Jahre bei knapp 50 Prozent. Dies ist die einzige Altersgruppe, deren Anteil an dieser Beschäftigungsform zwischen 1991 und 2014 gewachsen ist (Brenke/Beznoska 2016: 21).

Der vorliegende Beitrag untersucht Solo-Selbstständigkeit aus lebenslauftheoretischer Perspektive mit einem Fokus auf solo-selbstständig arbeitenden Frauen, die in der zweiten Hälfte ihres Erwerbslebens stehen. Während Geschlechteraspekte in Bezug auf Erwerbschancen und Einkommen für den Bereich der abhängigen Beschäftigung gut erforscht sind, steht die Forschung zum Zusammenhang von Geschlecht und Selbstständigkeit noch am Anfang. Unser Beitrag zu diesem Forschungsfeld liegt darin, die erwerbsbiografische Gestaltungsleistung von solo-selbstständigen Frauen sowie die Strukturierungseffekte von Selbstständigkeit auf weibliche Erwerbsteilhabe zu untersuchen. Grundlage hierfür bildet eine kombinierte qualitative Analyse von in früheren Projekten sowie neu erhobenen leitfadengestützten Interviews mit zwölf solo-selbstständig arbeitenden Frauen im Alter von 45 bis 69 Jahren.

Mit unserer Untersuchung gehen wir den folgenden Fragen nach: Vor dem Hintergrund, dass der Anstieg der Solo-Selbstständigkeit maßgeblich mit Initiativen der staatlichen Förderung zur Bekämpfung einer relativ hohen Arbeitslosigkeit einherging, fragen wir erstens nach den Wegen in die Solo-Selbstständigkeit und inwieweit diese in erster Linie gewählt wurde, um einen (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen oder um die eigene Beschäftigung zu sichern. Für Frauen mit Sorgeverpflichtungen ist die Aufnahme einer Selbstständigkeit als Übergangsmuster für einen beruflichen Wiedereinstieg nach einer familienbedingten Phase der Nicht-Erwerbstätigkeit neben dem Wechsel aus einer abhängigen Beschäftigung besonders bedeutsam (Kay u. a. 2014; Suprinovič/Norkina 2016). Zweitens geht es um die Frage, wie die aktuelle Arbeitssituation organisiert und wahrgenommen wird, ob mit der Solo-Selbstständigkeit besondere An- bzw. Herausforderungen verbunden sind und wie diese bewältigt werden. Hiermit adressieren wir die (Selbst-)Organisation von Selbstständigkeit, Aspekte der Erwerbshybridisierung und der Beschäftigungs(un)sicherheit, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Realisierung von innovativen Modellen der Erwerbstätigkeit mit größerer Autonomie und größerem Selbstentfaltungspotenzial. Schließlich fragen wir drittens nach der sozialen und finanziellen Vorsorge und Absicherung sowie danach, wie diese für weibliche Solo-Selbstständige funktioniert. Damit greifen wir auch den vielfach dis-

kutierten Aspekt der Prekarisierung von Solo-Selbstständigen auf (Bührmann/Pongratz 2010; Schulze Buschoff u. a. 2017). Wir zeigen auf, ob und inwiefern die Betroffenen ihre Beschäftigungssituation als prekär wahrnehmen und was dies für die Erwartungen an die zukünftige Arbeits- und Lebenssituation bedeutet. Ziel ist es dabei, unterschiedliche Rationalisierungslogiken wie Arbeitsmarktintegration, Vereinbarkeitsmodell oder Identitäts- und Selbstentfaltungsprojekte in Bezug auf weibliche Solo-Selbstständigkeit zu identifizieren und zu kontextualisieren. Mit dem Begriff der Rationalisierungslogik knüpfen wir an die Forschung zur Subjektivierung der Arbeit an (unter anderem Baethge 1991), wonach diese mit einer neuen Stufe der Rationalisierung einhergeht, »die auf eine ›Objektivierung‹ des arbeitsorganisatorisch freigesetzten Arbeitshandelns abzielt. Ins Zentrum rückt damit die autonome, eigenverantwortliche Selbststeuerung und -regulierung der Arbeitstätigkeit nach den Prinzipien zweckrationalen Handelns« (Böhle 2002: 114). Während die subjektiven Ansprüche des Individuums an die eigene Arbeit steigen, beispielsweise in Bezug auf Selbstverwirklichung, Autonomie und Anerkennung, profitiert gleichzeitig der Arbeits- und Verwertungsprozess von dieser Ressource (Matuschek u. a. 2002). Für Solo-Selbstständige ist dabei die Maxime der aktiven und rationalisierten Steuerung der Nutzung der eigenen Arbeitskraft konstitutiv. Erwerbsbiografische Weichenstellungen und Entscheidungen strukturieren sich somit vor dem Hintergrund einer bestimmten Rationalisierungslogik, die wiederum in Wechselwirkung mit den ökonomischen Rahmenbedingungen und dem Markt als Bewährungskontext stehen, aber auch mit globalen Arbeitsmarktentwicklungen wie der wachsenden Bedeutung des Dienstleistungs- und Gesundheitssektors oder der Digitalisierung der Arbeitswelt.

Der Beitrag ist wie folgt gegliedert: Zunächst werden die Entwicklung von (Solo-)Selbstständigkeit in Deutschland und der Bezug zur Erwerbshybridisierung vorgestellt. Danach folgen die Beschreibung des methodischen Zugangs und des Samples sowie die Vorstellung der Ergebnisse. Der Beitrag schließt mit der Diskussion der empirischen Ergebnisse im Lichte der vorgestellten Fragestellung und Forschung zum Thema.

2. Entwicklung und Abgrenzung der Solo-Selbstständigkeit

Im Jahr 2018 lag die Zahl der selbstständig beschäftigten Erwerbstätigen in Deutschland bei circa vier Millionen, was knapp 10 Prozent der erwerbstätigen Bevölkerung entspricht (Statistisches Bundesamt 2019: 359). Hiervon betrug der Anteil der Solo-Selbstständigen etwas mehr als die Hälfte. Solo-Selbstständigkeit ist seit den 1990er Jahren durch einen hohen Anstieg gekennzeichnet, mit einem stetig wachsenden Anteil von selbstständigen Frauen und Gründer*innen (Bonin u. a. 2020; KfW Research 2020a, 2020b). Im Jahr 2017 lag der Frauenanteil bei den Solo-Selbstständigen bei 41 Prozent (Hobler u. a. 2019).

Die Gründe für die starke Ausweitung der Solo-Selbstständigkeit sind vielfältig. Zum einen wurden im Zuge der Arbeitsmarktflexibilisierung und betrieblicher Rationalisierungen Tätigkeitsbereiche und Dienstleistungen von Unternehmen und Behörden seit den 1990er Jahren zunehmend ausgelagert (»outsourcing«). Dies betrifft sowohl den Produktions- und Mediensektor als auch personenbezogene Dienstleistungen, beispielsweise in den Bereichen Pflege, Weiterbildung, Transport oder Logistik. Zum anderen konnte in den letzten Jahren eine starke Ausweitung des Kreativsektors und der wissensbasierten Dienstleistungen verzeichnet werden, die durch die Weiterentwicklung digitaler Arbeits- und Kommunikationsformen vielfältige neue Tätigkeitsbereiche für Solo-Selbstständige eröffnen (Statistisches Bundesamt 2019). Die zunehmende Bedeutung des Dienstleistungssektors in der Gesamtwirtschaft spielt somit für das Wachstum der Solo-Selbstständigkeit eine wichtige Rolle, was sich unter anderem auch im Gründungsgeschehen widerspiegelt (KfW Research 2020a, 2020b). Darüber hinaus wurden Existenzgründungen und Solo-Selbstständigkeit in der Phase konjunkturell bedingter hoher Arbeitslosigkeit staatlich subventioniert und gefördert (besonders Mitte der 1990er Jahre sowie 2002 bis 2005).

Begleitet wurde der Aufschwung der Solo-Selbstständigkeit von der Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung und des Niedriglohnsektors und einer (weiteren) Deregulierung und Flexibilisierung des Arbeitsmarkts vor allem durch die Hartz-Reformen. Seit 2012 ist die Zahl der Solo-Selbstständigen wieder rückläufig, denn bei niedrigen Arbeitslosenquoten und guten Beschäftigungsaussichten entscheiden sich weniger Personen für eine Solo-Selbstständigkeit. Dies trifft vor allem für akademisch qualifizierte Personen zu (Brenke/Beznoska 2016). Der Anteil älterer Solo-Selbstständiger steigt dagegen kontinuierlich, sodass Personen ab 65 Jahren etwa die Hälfte aller

Neugründer*innen ausmachen (KfW Research 2020b). Solo-Selbstständige in dieser Altersgruppe gehen häufig höher qualifizierten Tätigkeiten mit relativ hohen Stundenlöhnen nach (Engstler u. a. 2020). Dies deutet darauf hin, dass die Solo-Selbstständigkeit zunehmend auch als Möglichkeit genutzt wird, den Ruhestand aufzuschieben oder neben dem Rentenbezug einer Nebenbeschäftigung nachzugehen (Engstler u. a. 2020; Hokema 2018).

Selbstständige Erwerbsformen sind aufgrund ihrer Vielfältigkeit nicht einheitlich definiert, was ihre genaue statistische Erfassung erschwert. Erfassungsprobleme ergeben sich insbesondere bei einer Kombination von abhängiger und selbstständiger Tätigkeit oder in Bezug auf die Differenzierung in Haupt- und Nebentätigkeit oder zwischen Brutto- und Nettoverdienst (Bonin u. a. 2020). Kennzeichnend für alle Solo-Selbstständigen ist jedoch, dass sie im Alleinbetrieb ohne Mitarbeitende Leistungen für den Markt bzw. eine*n Auftraggeber*in gegen Bezahlung erbringen. Insofern können sie in Abgrenzung zum selbstständigen Unternehmertum als eine eigenständige Erwerbsform betrachtet werden (Pongratz 2020). Allen selbstständig Tätigen ist gemein, dass sie eigenverantwortlich und auf eigene Rechnung arbeiten und somit das unternehmerische Risiko tragen. Außerdem sind sie im Gegensatz zu abhängig Beschäftigten größtenteils nicht oder in anderer oder freiwilliger Form in die Sozialversicherungssysteme eingebunden und müssen unter anderem ihre Krankenversicherung und Alterssicherung ohne Arbeitgeberanteil selbst finanzieren.

Hinsichtlich ihrer Qualifikation, der ausgeübten Tätigkeiten, ihres Einkommens und der materiellen sowie sozialen Absicherung weisen Solo-Selbstständige eine starke Bandbreite auf. Dass sich Solo-Selbstständige in Umfragen oftmals nicht anhand ihrer berufsspezifischen Tätigkeit zuordnen, sondern als »Selbstständige« klassifizieren, erschwert die genaue Erfassung ihrer Beschäftigungssituation (Brenke/Beznoska 2016). Trotz Verzerrungen und Lücken in der Datenlage lassen sich jedoch einige deutliche Entwicklungen beobachten. So nimmt die Zahl der Solo-Selbstständigen in landwirtschaftlichen Berufen sowie bei Händler*innen, Vertreter*innen und Bürokräften ab, hingegen in den größtenteils weiblich geprägten freien, künstlerischen, hauswirtschaftlichen, pädagogischen und sozialen Berufen zu. Auch Publizist*innen, Makler*innen, Heilpraktiker*innen, Rechtspfleger*innen sowie Personen in Reinigungs- und einigen Fertigungsberufen (zum Beispiel Tischler*in, Installateur*in, Optiker*in, Techniker*in) arbeiten zunehmend als Solo-Selbstständige. Ebenso wie in

diesen Berufen steigt der Anteil der Alleinunternehmer*innen bei hochqualifizierten akademischen Tätigkeiten (Brenke/Beznoska 2016). Insgesamt sind Selbstständige deutlich besser qualifiziert als abhängig Beschäftigte.[1]

Die Einkommen innerhalb der Gruppe der Selbstständigen sind aufgrund des hohen Anteils an Geringverdienenden bei den Solo-Selbstständigen und den Besserverdienenden bei den Unternehmer*innen mit Beschäftigten stärker gespreizt als im Falle der abhängig Beschäftigten. Nach Berufsgruppen differenziert erzielen akademische Fachkräfte für Finanzen und Verwaltung, Ingenieur*innen, Jurist*innen und IT-Kräfte die höchsten Einkommen, wohingegen Friseur*innen, Köch*innen, Kellner*innen, Reinigungskräfte und Personen in pflegerischen und Gesundheitsberufen am unteren Ende der Skala rangieren (Brenke/Beznoska 2016). Aufgrund der geschlechtsspezifischen Segmentation des Arbeitsmarktes nach Berufen (Haasler 2016a) sind die Einkünfte von solo-selbstständigen Frauen besonders niedrig und häufig mit Einkommen von Beschäftigten im Niedriglohnsektor vergleichbar; bei den besser verdienenden Solo-selbstständigen dominieren dagegen die Männer (Bonin u. a. 2020: 22 f.; Mai/Marder-Puch 2013). Eine hohe Teilzeit- und Nebenerwerbsquote, die sich bei weiblichen Solo-Selbstständigen auf etwa 50 Prozent beläuft (Bonin u. a. 2020: 34), korreliert mit niedrigem Einkommen.[2] Insgesamt kann das Einkommen von über der Hälfte der Solo-Selbstständigen als Neben- oder Zuverdienst zum Haushaltseinkommen bewertet werden (Bonin u. a. 2020: 39). Obwohl durch den hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigung die durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit der Solo-Selbstständigen gesunken ist, arbeiten diese im Schnitt deutlich länger als Arbeitnehmer*innen (Bonin u. a. 2020). Darüber hinaus ist auch die geschlechtsspezifische Einkommensdifferenz (der sogenannte »gender income gap«) bei Selbstständigen höher als bei abhängig Beschäftigten (Gather u. a. 2010; Lechmann 2014).

In Bezug auf die materielle Absicherung zeigt sich, dass etwa ein Drittel der Solo-Selbstständigen gar kein oder ein geringes Vermögen besitzt, wohingegen knapp 40 Prozent über Vermögenswerte von mindestens 100.000

1 2018 konnten anhand der internationalen ISCED-Klassifizierung 49 Prozent aller Selbstständigen der Stufe 5 und höher zugeordnet werden, was einem Hochschulabschluss oder einer Meisterqualifikation entspricht. Da Selbstständige mit abhängig Beschäftigten öfter einen Meisterabschluss haben als Alleinunternehmer*innen, lag hier der Anteil bei 52 Prozent gegenüber 46 Prozent bei den Solo-Selbstständigen (Bonin u. a. 2020: 16).

2 Teilzeitarbeit führt aufgrund der geringeren Stundenzahl, aber auch aufgrund einer durchschnittlich niedrigeren Vergütung gegenüber Vollzeitarbeit im Mittel zu geringeren Einkommen (Brenke/Beznoska 2016: 38 ff.).

Euro verfügen. Damit stehen Solo-Selbstständige etwas besser da als abhängig Beschäftigte, können aber in Bezug auf andere Besitz- oder Vermögenswerte (etwa Immobilien) keine besonderen Rücklagen vorweisen (Brenke/Beznoska 2016: 46). Gleichzeitig können etwa zwei Drittel aus ihren laufenden Einnahmen keine Ersparnisse bilden (Bonin u. a. 2020: 42). Etwa ein Drittel (über 40 Prozent der Frauen) haben kaum oder benötigen kaum Betriebskapital (Brenke 2015) bzw. starten ihr Alleinunternehmen ohne zusätzlichen Kapitaleinsatz (KfW Research 2020b); nur etwa jede*r fünfte Solo-Selbstständige besitzt Betriebsvermögen. Unabhängig von der Berufs- und Einkommensgruppe verfügen weniger als die Hälfte der Solo-Selbstständigen über eine Altersvorsorge in Form regelmäßiger Versicherungszahlungen (Brenke/Beznoska 2016: 53), womit sich eventuelle höhere Vermögenswerte relativieren, da diese auch als Altersvorsorge fungieren. Insgesamt lässt sich resümieren, dass Solo-Selbstständigkeit durch besondere Risiken in Bezug auf soziale Sicherung und Altersarmut gekennzeichnet ist (Betzelt/Fachinger 2004; Bührmann/Pongratz 2010).

3. Erwerbshybridisierung

Solo-Selbstständige weisen nicht nur hinsichtlich ihrer beruflichen Qualifikationen und Tätigkeiten sowie ihres Einkommens eine große Heterogenität auf, sondern auch in Bezug auf die ausgeübte Selbstständigkeit, welche vielfältige Formen des Kleinstunternehmertums und freiberuflicher Tätigkeiten sowie Arbeit auf der Grundlage von Werkverträgen oder auch Start-Ups umfassen kann (Mai/Marder-Puch 2013). Eine gleichzeitige oder konsekutive Kombination unterschiedlicher Tätigkeiten und Beschäftigungsformen, abhängig und selbstständig, ist dabei nicht selten (Kay u. a. 2018). Bei den Solo-Selbstständigen übt etwa jede*r Fünfte über die gesamte Erwerbsphase hinweg noch andere Formen der Beschäftigung aus, wobei eine Kombination verschiedener Erwerbsstatus häufiger ist als für alle anderen Erwerbsgruppen (Brenke/Beznoska 2016: 43). Eine wesentliche Interpretation dieses Befunds ist, dass mit der Solo-Selbstständigkeit allein nicht genügend Einkommen erzielt werden kann. So wird versucht, durch Mehrfachbeschäftigung, die in den letzten Jahren insgesamt deutlich gestiegen ist (BAuA 2016), Einkommensrisiken abzufedern (Bonin u. a. 2020: 34).

Die Kombination von sowie der Wechsel zwischen verschiedenen Erwerbsformen wird seit einigen Jahren unter dem Stichwort der Erwerbshybridisierung thematisiert (Bögenhold/Fachinger 2013; Bührmann u. a. 2018). Erwerbshybridisierung als Aspekt des Wandels der Erwerbsgesellschaft steht dabei in einem engen Zusammenhang mit der Ausweitung der Solo-Selbstständigkeit (Bührmann 2007) sowie der Digitalisierung der Arbeitswelt (Crouch 2019) – beide Entwicklungen gelten als Beschleuniger der Erwerbshybridisierung. Darüber hinaus ist die Erwerbsvielfalt ein Resultat zunehmender Diskontinuitäten von selbstständigen wie auch abhängigen Erwerbsformen. So wird seit einigen Jahren nicht zuletzt durch neue Formen von Solo-Selbstständigkeit eine Erosion des Normalunternehmertums beobachtet (Bührmann 2007; Bührmann/Pongratz 2010). Gleichzeitig erfahren mit der Ausweitung atypischer Beschäftigung auch abhängige Erwerbsformen, die über Jahrzehnte durch die Norm des Normalarbeitsverhältnisses geprägt waren, eine zunehmende Destandardisierung (Eichhorst 2015). Diskontinuitätsprozesse induzieren für selbstständig wie abhängig beschäftigte Erwerbstätige neue Prekarisierungsrisiken (Bögenhold/Fachinger 2013; Pongratz/Simon 2010). Auf der strukturellen Ebene bewirkt die Erwerbshybridisierung, dass die Grenzen zwischen unterschiedlichen Erwerbsformen zunehmend verschwimmen.

Auf der Subjektebene folgt die Erwerbshybridisierung oft einer Strategie der Diversifizierung des Erwerbs- und Einkommensportfolios des*der Einzelnen oder des Haushalts, die auf unterschiedlichen Rationalisierungslogiken basieren kann. Bei Solo-Selbstständigen ist eine zentrale Motivation der Mehrgleisigkeit von Erwerbsformen, die eigene Beschäftigung zu sichern sowie eine Kontinuität der Erwerbsteilhabe und des Einkommens herzustellen. Daneben ist sie eine Reaktion auf unzureichende soziale Absicherung. So bietet ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis in der Regel eine größere Beschäftigungssicherheit, Planbarkeit und soziale Absicherung, eine Solo-Selbstständigkeit dagegen größere Flexibilität und Selbstbestimmtheit. Sowohl auf der individuellen als auch auf der Haushaltsebene kann die Kombination von einer abgesicherten mit einer nichtabgesicherten Beschäftigung im Sinne einer »Standbein-Spielbein-Strategie« beides verbinden. Flexibilität ist dabei oft ein wichtiges Entscheidungskriterium, wenn Erwerbstätigkeit und Sorgearbeit gleichermaßen gewährleistet werden müssen. Subjektiv wahrgenommene Freiräume für Selbstverwirklichung und selbstbestimmtes Arbeiten tragen zu einer höheren Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation bei (Schulze Buschoff u. a.

2017), was insbesondere bei höher Qualifizierten ein zentraler Aspekt der Rationalisierungslogik ist. Der experimentelle Charakter von Freelancing, Gigwork und Crowdworking verspricht trotz teilweise restriktiver Rahmenbedingungen (beispielsweise hohem Zeitdruck) Raum für Selbstverwirklichung, hinter den die existenzsichernde Funktion oftmals zurücktritt. Gerade bei weiblichen Solo-Selbstständigen kann der Aspekt der Selbstverwirklichung im Kontext von früheren, nicht realisierten Karrierewünschen als erwerbsbiografisches Thema eine große Relevanz erlangen (Haasler 2016b). Darüber hinaus fördert die Kombination unterschiedlicher Erwerbsformen einerseits die Reichweite und Verzweigung von beruflichen Netzwerken, die für die Ausübung der Solo-Selbstständigkeit eine große Rolle spielen (Gottschall/Kroos 2003). Andererseits erfordert die gleichzeitige Kombination von unterschiedlichen Erwerbsformen einen hohen Grad an Organisationsfähigkeit und kann zu einem maßgeblichen Stressfaktor werden.

Erwerbsbiografisch können hybride Erwerbskonstellationen nicht nur eine Übergangssituation darstellen (Fachinger 2014), sondern werden vielmehr zunehmend als Dauerarrangement beobachtet. Diese Dynamik führt zu einer Vervielfältigung von Erwerbsmustern jenseits bekannter und etablierter Karrierepfade (Betzelt 2006). Die Erwerbsbiografien von Solo-Selbstständigen sind dabei in besonderem Maße von diskontinuierlichen Verläufen gekennzeichnet und machen diese zu »Grenzgängern« (Fachinger 2014; Manske 2018), die unterschiedliche Erwerbsformen ausloten und die Selbstständigkeit flexibel nutzen, um Berufs- und Lebensentwürfe mit Arbeitsmarktanforderungen in Einklang zu bringen. Für Solo-Selbstständige gilt es hierbei, eine Reihe an Herausforderungen zu bewältigen.

In der folgenden Analyse nehmen wir eine lebenslauftheoretische Perspektive ein, die grundsätzlich zwei Beobachtungsebenen des Lebenslaufs als Institution anbietet: Einerseits kann der Lebenslauf als »sequenzieller Ablauf des Lebens« (Kohli 1985: 3) gesehen werden, auf den (Erwerbs-)Sequenzen oder Karrieren von Individuen bezogen werden können; andererseits wird der Lebenslauf als »Strukturierung der lebensweltlichen Horizonte« (Kohli 1985: 3) von individuellen Akteuren betrachtet, an denen sich Individuen orientieren und an denen sie ihr Handeln ausrichten. In diesem Beitrag wird vorwiegend die letztere Ebene in den Blick genommen, um die strukturierende Wirkung von Solo-Selbstständigkeit auf weibliche Erwerbsbiografien und die damit verbundenen Rationalisierungslogiken besser zu

verstehen. Des Weiteren folgen wir einer gender-integrierten Lebenslaufperspektive wie von Krüger und Levy (2000) formuliert. Diese richtet den Blick auf die Verschränkung von Individualisierung und Institutionenstrukturierung des Lebenslaufs und die komplexen Konfigurationsverpflichtungen in weiblichen Erwerbsbiografien. So ergeben sich für Frauen aufgrund von Sorge- und Familienarbeit komplexe relationale Abhängigkeiten, die spezifische erwerbsbiografische Muster erzeugen (Gottschall/Kroos 2003; Schulze Buschoff u. a. 2017: 56). Dementsprechend betrachten wir Selbstständigkeit als eine mögliche Bewältigungsstrategie von erwerbsbiografischen Herausforderungen und Übergängen.

4. Datengrundlage und Methoden

Die Erfassung der Situation von Selbstständigen durch empirische und statistische Erhebungen stellt eine besondere Herausforderung dar, unter anderem aufgrund geringer Fallzahlen, hybrider und wechselnder Beschäftigungsformen sowie starker Einkommensschwankungen (Abraham 2006: 107; Gather u. a. 2010). Da in Umfrageprogrammen und Haushaltssurveys Formen und Konstellationen der Selbstständigkeit nicht hinreichend differenziert erfasst werden und insbesondere Informationen zur materiellen Situation und sozialen Absicherung durch quantitative Zugänge schwer in allen Details zu erheben sind (Kellerter 2009), stellen qualitative Studien eine wertvolle Ergänzung dar. Für die Untersuchung der Rationalisierungslogiken von solo-selbstständig arbeitenden Frauen in der zweiten Lebenshälfte kombinieren wir eine qualitative Sekundär- und Primäranalyse.

Die Integration von neuen und bereits in anderen Kontexten erhobenen Daten wird in der Methodenliteratur als kombinierte Analyse (»assorted analysis«) bezeichnet (Heaton 2004, 2008, zitiert nach Medjedović 2010: 307). Die Sekundäranalyse qualitativer Daten findet in der Forschung noch keine weite Verbreitung, stellt aber eine gute Möglichkeit dar, reichhaltiges Material in Bezug auf mehr als nur einen Projektkontext zu analysieren und damit Daten besser auszuschöpfen. Häufig diskutierte Herausforderungen bei Sekundäranalysen von projektübergreifenden Daten sind der schwer nachzuvollziehende Entstehungskontext sowie die Unterschiedlichkeit der Fragestellungen, Forschungsdesigns und Erhebungsinstrumente (Beck-

mann u. a. 2020; Medjedović 2010). Deswegen empfiehlt die Methodenliteratur zu Sekundäranalysen die vorherige Prüfung der Passfähigkeit der Daten. Dabei soll geklärt werden, ob das Thema der Sekundäranalyse durch die Originalstudien abgedeckt ist und ob die Erhebungsmethoden der Primärstudie die Sekundäranalyse nicht einschränken (Medjedović 2010: 87). Die Passfähigkeitsprüfung für unsere Sekundäranalyse ergab, dass sowohl die thematische Nähe als auch die Ähnlichkeit der Erhebungsinstrumente gegeben war. Außerdem wurden die Daten von uns selbst im Rahmen anderer Projekte erhoben, weshalb wir über die Entstehungskontexte genau informiert sind. Vor diesem Hintergrund haben wir auch die Fragestellung und das Studiensampling der vorliegenden Studie entsprechend entwickelt und wissen um die Reichweite und Tragfähigkeit unserer Ergebnisse.

Die empirische Grundlage unserer Studie bilden zwölf leitfadengestützte Interviews mit solo-selbstständig arbeitenden Frauen. Hiervon stammen vier Interviews aus der DFG-geförderten Emmy Noether-Forschungsgruppe »Erwerbsarbeit jenseits der Rentengrenze im deutsch-britischen Vergleich« und fünf Interviews aus der europäischen Studie »Learning for career and labour market transitions – individual biographies«. Alle Interviews wurden für diesen Beitrag neu ausgewertet. Die Projekte, aus denen diese Daten stammen, hatten keinen Fokus auf solo-selbstständig arbeitenden Frauen, verfolgten jedoch erwerbsbiografische Forschungsfragen und enthielten auf die Erwerbstätigkeit bezogene narrativ-biografische Anteile. Bei allen Auswertungen der Erwerbsbiografien konnte der Übergang in die Selbstständigkeit als eine biografische Zäsur analysiert werden. In der Gesamtschau treten dadurch bei Frauen spezifische Muster der Solo-Selbstständigkeit zutage. Diese Beobachtung gab den Anstoß für die hier vorgestellte Sekundäranalyse. Zusätzlich wurden für diese Analyse drei weitere Interviews auf der Basis eines neu entwickelten Interviewleitfadens geführt, der die Themenkomplexe der bereits erhobenen Daten berücksichtigt, aber den Fokus auf Solo-Selbstständigkeit legt.

Für die Auswertung lagen alle Interviews vollständig transkribiert und anonymisiert vor und wurden in einem zweistufigen Verfahren ausgewertet. In einem ersten Schritt wurden die Interviews codiert, wobei die erste Codierungsrunde offener und die zweite analytischer an den Forschungsfragen orientiert war (Saldaña 2013). Ziel des sowohl induktiven als auch deduktiven Codierens war es, die thematische Bandbreite der Übergänge und Arbeitserfahrungen im institutionellen Kontext zu erfassen. Da das Codieren in der Regel eine zergliedernde Methode ist, wurden in einem

weiteren Schritt noch Einzelfallrekonstruktionen verfasst, um die Gänze des Falls im Blick zu behalten. Beide Auswertungsschritte flossen in die Beantwortung der Fragestellung ein. Analytisch tiefergehende Auswertungsmethoden konnten wegen des sekundäranalytischen Ansatzes nicht angewendet werden.

Tab. 1: Sampleübersicht

Alter	45-54	7
	55-64	1
	65+	4
Ausbildung	keine Ausbildung	2
	berufliche Ausbildung	6
	berufliche Ausbildung und Studium	2
	nur Studium	2
Lebensform	in Partnerschaft ohne Kinder	2
	in Partnerschaft mit Kindern	7
	alleinstehend/geschieden mit Kindern	3
Übergang in die Selbstständigkeit	nach Aus- oder Weiterbildung	2
	nach Arbeitslosigkeit	2
	nach Erwerbsunterbrechung wegen Sorgearbeit	1
	aus abhängiger Beschäftigung	7

Quelle: Eigene Darstellung

Da durch das Sekundärdatenanalysedesign der Einfluss auf die Gestaltung des Samples eingeschränkt war, waren nur Solo-Selbstständigkeit, weibliches Geschlecht und Alter (über 40 Jahre) die Kriterien für unsere Auswahl. Aus den bereits durchgeführten Studien wurden alle Teilnehmenden berücksichtigt, die diese Auswahlkriterien erfüllten. Für die neu erhobenen Daten erfolgte ein selektives Sampling nach den gleichen Auswahlkriterien.

Insgesamt deckt das Sample eine interessante Bandbreite an Berufen, Altersgruppen sowie Familien- und Erwerbskonstellationen[3] ab (siehe Tab. 1 sowie detailliert in Tab. A1 im Anhang), wobei sich eine Reihe Interviewte finden, die wir oben als besonders bedeutsam in Bezug auf die Erforschung

3 Die in Tabelle 1 erwähnten Kinder werden unabhängig von ihrem Alter aufgeführt und unabhängig davon, ob sie noch im Haushalt der Eltern leben oder nicht mehr – was teilweise der Fall ist, teilweise nicht.

von Solo-Selbstständigkeit aus der Geschlechterperspektive herausgearbeitet haben: Einige Interviewpartnerinnen arbeiten im Kreativbereich (Werbetexterin, Bildhauerin, Schneiderin) und andere erbringen personenbezogene Dienstleistungen im Bereich der sogenannten Semi-Professionen (Hebamme, Sprachtherapeutin, Physiotherapeutin). Die Kurierfahrerin ist im sich ausweitenden Niedriglohnsektor anzusiedeln. Insgesamt kann das Qualifikationsniveau des Samples als ein mittleres bezeichnet werden. Dabei arbeiten sechs Interviewte in ihrem Ausbildungsberuf, zwei haben keine anerkannte berufliche Qualifikation und die restlichen haben (zum Teil an einer Fachhochschule) studiert. Bis auf zwei Frauen arbeiten alle schon relativ lange und sehr etabliert als Solo-Selbstständige, neun der zwölf Frauen schon länger als zehn Jahre. Die vier Interviewten aus dem Emmy Noether-Projekt repräsentieren den wachsenden Anteil der selbstständig arbeitenden Rentnerinnen.

5. Ergebnisse

Für die Präsentation unserer Befunde und Kontextualisierung der Rationalisierungslogiken haben wir unsere Ergebnisse in drei thematische Abschnitte gegliedert: Erstens diskutieren wir Gründe für und Wege in die Solo-Selbstständigkeit, zweitens beschreiben wir, wie die aktuelle Arbeitssituation organisiert und wahrgenommen wird, und drittens stellen wir die sozialen und finanziellen Absicherungsformen der solo-selbstständig arbeitenden Frauen vor.

Zwei übergeordnete Ergebnisse stellen wir der thematischen Ergebnispräsentation voran. Erstens macht eine die gesamte Erwerbsbiografie berücksichtigende Lebenslaufperspektive deutlich, dass alle Interviewten ihre Erwerbsbiografie in einem abhängigen Erwerbsverhältnis begonnen haben und dieses »Normalarbeitsverhältnis« im Interview als Referenzrahmen nutzen, der fast durchgängig negativ konnotiert ist und zu dem alle weiteren biografischen Entscheidungen und Veränderungen in Beziehung gesetzt werden. Zweitens weist das Sample zwei unterschiedliche erwerbsbiografische Muster auf: Der eine Teil der Interviewten arbeitet in einem abhängigen Erwerbsverhältnis, mit dem sie unzufrieden sind, und sie entscheiden sich dann, häufig nach einem beruflichen oder privaten Einschnitt, für die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit, in der sie fortan

ununterbrochen weiterarbeiten. Das zweite Erwerbsverlaufsmuster ist der (relativ häufige) Wechsel zwischen selbstständiger und abhängiger Beschäftigung über die Erwerbsbiografie hinweg. Diese Erwerbsverläufe sind stärker von (freiwilliger und unfreiwilliger) Diskontinuität geprägt, wobei die Wechsel retrospektiv unterschiedlich bewertet werden: Einige beschreiben ihren Weg als selbstbestimmt und ihren kreativen Ideen folgend, die sich je nach biografischer Situation besser durch eine selbstständige oder eine abhängige Tätigkeit verwirklichen ließen. Deutlich wird in diesen Beschreibungen die individuelle Handlungsmacht. Andere beschreiben ihren Weg als beschwerlich und geprägt durch berufliche Kompromisslösungen, bei denen der Broterwerb lange Jahre im Vordergrund stand. Trotzdem ist auch in diesen Fällen das selbstständige Arbeiten positiv konnotiert und steht für selbstbestimmte Tätigkeiten, die durch Freiwilligkeit und Kreativität gekennzeichnet sind.

5.1 Gründe für und Wege in die Solo-Selbstständigkeit

Besonders in den Interviews, bei denen der Wechsel in die Selbstständigkeit als einschneidende erwerbsbiografische Wendung beschrieben wird, werden die Wege in die Selbstständigkeit sehr detailliert erläutert und typischerweise mit der Schilderung einer Zäsur durch Weiterbildung, Studium, Arbeitslosigkeit oder eine familienbedingte Erwerbsunterbrechung verbunden. Diese Zäsur eröffnet die Möglichkeit, die Art und Weise, wie man arbeiten möchte, zu reflektieren und Neues auszuprobieren, was zuvor in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis zumeist nicht möglich war. Die Hebamme beschreibt ihren Übergang wie folgt:

> »[Ich] war dann erst mal arbeitslos und hatte ja auch ein zweijähriges Kind und da hatte ich so noch nicht so richtig viel Druck. Aber dann war der eine Zeitlang immer bei seinem Papa und dann bei mir, und das war dann so, dass mir dann echt die Decke auf den Kopf gefallen ist, dass ich mich sehr gelangweilt hab. Dann habe ich mich beworben, erst mal in der Klinik, und dann habe ich diese Annonce gesehen vom [Zusammenschluss von selbstständigen Hebammen] und wusste schon, wie die arbeiten, weil ich [bei denen] mal ein Praktikum gemacht hatte in der Ausbildung. Und ja, da hab ich gedacht, ja das ist ja eigentlich super, weil jetzt habe ich die Zeit eigentlich und Lust habe ich auch total und jetzt bewerbe ich mich da mal […]. Und dieses Thema Selbstständigkeit ist glaub ich ein großes gewesen, weil ich einfach nicht dieses Gefühl so gerne mag, dass mir jemand so was vorsetzt. Also ich kann nicht so gut äh mit Autoritäten umgehen […].« (Ip2)

Der Weg in die Selbstständigkeit als Notlösung aufgrund der Schwierigkeit, eine abhängige Beschäftigung zu finden, wie häufig in der Literatur thematisiert, zeigt sich in unserer Untersuchung nicht. Vielmehr kristallisiert sich in unserer Analyse als Hauptmotivation heraus, nach den eigenen Vorstellungen und selbstbestimmt zu arbeiten oder einer als einschränkend erlebten abhängigen Beschäftigung zu entfliehen. Frühere, nicht realisierte Pläne sich selbstständig zu machen, gescheiterte Versuche oder lang gehegte Träume von einer Selbstständigkeit sind dabei wiederkehrende Themen.

Unterstützung beim Übergang in die Selbstständigkeit, beispielsweise von einem Coach oder einer anderen beratenden Anlaufstelle, kann ein wichtiger Wegbereiter sein, wie die freischaffende Künstlerin berichtet:

I: »Du hast ja dann irgendwie spitzgekriegt: Da gibt es Förderungen! War das ausschlaggebend? Hättest du das auch gemacht ohne die Förderungen?«

Ip3: »Ja, hätte ich auch, aber das war natürlich ein totales Sahneschnittchen noch einmal obendrauf. Da habe ich ein Jahr lang quasi 65 Prozent meines letzten Gehaltes noch zusätzlich bekommen. Das war super. […] Ein Coach für die Finanzen zum Beispiel.«

I: »Vom Arbeitsamt?«

Ip3: »Ja, durfte ich mir einen dann noch suchen. Da kriegst du einen Coach für die Finanzen und einen für das Marketing und so. Dann hatte der, hatte mein Coach, dann habe ich dem mal meinen Businessplan vorgelegt und hatte gesagt: Hier Coach, gucken Sie mal, hier, so sieht das aus. Und dann sagt der: Mein Gott! Rot will keiner sehen! Das muss grün sein! Ich hatte auch realistische Zahlen, weil ich dachte, naja, es gibt ja auch mal Monate, wo man vielleicht mal im Rot ist und dann gibt es Monate, wo man mal viel im Grün ist und dann sagte der: Nein, das will keiner sehen, das muss alles grün sein. Ja und dann habe ich das alles auf grün gemacht.« (Ip3)

Die meisten der Befragten organisieren den Übergang jedoch ohne institutionelle Unterstützung und auch ohne besondere Vorkenntnisse. Sie berichten aber von Unterstützung durch Partner*innen, Verwandte und Freund*innen. Die Historikerin beantwortet die Frage nach Unterstützung beim Übergang in die Selbstständigkeit mit Verweis auf vielfältige instrumentelle, aber keinerlei finanzielle Unterstützung:

»Das hab ich auch nur mit meinem Mann zusammen gemacht. Also, na ja gut, ein Freund von mir, der ist Webdesigner, der hat dann gesagt, er macht die Homepage fertig. Und ansonsten, ja, mit meinem Mann zusammen und 'ner Freundin, die auch sehr gut [spezielle Dienstleistung] konnte. Die hat mir am Anfang auch immer noch geholfen. Aber finanziell zum Beispiel auch gar nicht, da, aber ich brauchte ja auch

im Grunde nichts. 'Nen Computer hatte man ja schon und deswegen war das auch nicht nötig.« (Ip11)

Außerdem müssen oftmals bestimmte familiäre Voraussetzungen für die Realisierung der Selbstständigkeit erfüllt sein. So hat die Physiotherapeutin gewartet, bis ihre Kinder aus dem Haus waren, die Hebamme zog in die Nähe ihrer Eltern, damit diese sie bei der Betreuung ihrer Kinder unterstützen konnten, und die Tagesmutter wollte von zu Hause arbeiten, weil sie ihr Kind selbst betreuen wollte. Entscheidungen der selbstständigen Frauen stehen somit oftmals im Kontext von Familienarrangements. Hier exemplarisch ein Zitat der Schneiderin:

»So, aber die Familie hat mich natürlich sehr unterstützt, ne? So. Meine Kinder, die waren, die haben echt toll mitgemacht. Mein Mann und eh, meine eigene Familie, meine Geschwister, meine Eltern und so, ne. Ohne die hätt ich das nicht machen können, gar nicht.« (Ip10)

In quantitativen Erhebungen (beispielsweise Schulze Buschoff u. a. 2017) wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als wichtiges Motiv für die Ausübung einer selbstständigen Tätigkeit genannt. Unsere Interviewdaten ergeben ein differenzierteres Bild: Einige Frauen bestätigen die gute Vereinbarkeit, wohingegen andere betonen, dass sie ihre Solo-Selbstständigkeit erst ausüben konnten, als die Kinder größer oder aus dem Haus waren, oder nur mit einem guten (familiären) Unterstützungsnetzwerk im Hintergrund. In unserem Sample berichtet nur eine Interviewte, dass sie sich wegen der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für eine Solo-Selbstständigkeit entschieden hat.

»Ja, und dann war ich zu Hause und ich glaube, ich war keinen Monat zu Hause, da ging schon das erste Mal die Klingel, die hätten gehört und so, ich wäre ja zu Hause und ich wäre doch Erzieherin, ob ich nicht ein paar Stunden auf Kinder aufpassen könnte und [Name ihres Kindes] war da 14 oder 15 Monate oder so. Der [hatte] einfach Lust auf andere Kinder. Und dann bin ich mit ein paar Stunden in der Woche, ich glaube zwei Vormittage, angefangen […], das war 'ne richtig gute Zeit, also würde ich jederzeit wieder so machen.« (Ip2)

Die Arbeit von zu Hause als selbstständige Tagesmutter macht es ihr möglich, gleichzeitig auch ihren Sohn zu betreuen. Ihre abhängige Beschäftigung hatte sie vorher aufgrund der Unvereinbarkeit mit ihren Betreuungsanforderungen gekündigt. In diesem Zitat wird der Übergang als nicht geplant beschrieben. Die anderen Interviewpartnerinnen stellen den Übergang in die Selbstständigkeit dagegen als einen überlegten und länger geplanten

Schritt dar. Alle interviewten Frauen bewerten diesen Schritt als positiv und einschneidend. Die Physiotherapeutin beschreibt dies wie folgt:

»[…] und diese Fortbildung hat mir unheimlich Spaß gemacht, und ich wollte eigentlich damit arbeiten, sah aber keine Chance in der Praxis irgendwo mich anstellen zu lassen und dann im 20-Minuten oder 30-Minuten-Takt ständig ein Patient nach dem andern, dazu war ich nicht mehr bereit. Also es blieb im Grunde nur, dass ich mich selbstständig mache. Die Kinder waren aus dem Haus, im Haus waren Zimmer frei, der ganze Kindertrakt hinten, und dann hab ich das durchgezogen. Es war schwer, aber es hat funktioniert. Und ich bin heute, also das sind jetzt, bin ich im, ja Anfang des Jahres waren's zehn Jahre, selbstständig, und es hat sich wirklich gelohnt und das, ich bin froh, dass ich das gemacht hab […].« (Ip4)

Weitere Gründe für die Entscheidung zur Selbstständigkeit sind die Ablehnung von Hierarchien, selbst den Gegenwert für die eigene Arbeitsleistung festsetzen zu können sowie selbstbestimmte Arbeitszeiten. Die Interviewten mit diskontinuierlichen Erwerbsbiografien und mehreren Wechseln zwischen selbstständiger und abhängiger Erwerbsarbeit beschreiben den Übergang weniger detailliert, führen aber ähnliche Gründe an. Arbeiten unter selbstgewählten Bedingungen und der Aspekt der Selbstverwirklichung sind die zentralen Motive. Hierbei ist zu beachten, dass sich die Frauen in unserem Sample in der zweiten Hälfte oder am Ende ihres Erwerbslebens befinden und schon relativ lange und etabliert eine Solo-Selbstständigkeit ausüben. Das in der Literatur beschriebene Muster der kurzzeitigen Selbstständigkeit als Notlösung oder aus Mangel an Alternativen ist deshalb eventuell nicht vertreten.

5.2 Aktuelle Arbeitssituation

Die Analyse dazu, wie die aktuelle Arbeitssituation organisiert und wahrgenommen wird, soll Aufschluss darüber geben, ob mit der Solo-Selbstständigkeit besondere An- oder Herausforderungen verbunden sind und wie diese bewältigt werden. Insgesamt sind die Interviewten sehr zufrieden mit ihrer Selbstständigkeit und stellen ihre Arbeitssituation als selbstbestimmt dar. Negative Aspekte der Selbstständigkeit müssen in den Interviews direkt erfragt werden oder werden in Nebensätzen nur angedeutet und erst auf Nachfrage konkretisiert. Die Arbeitszeit ist dabei ein wiederkehrendes, in unterschiedlichen Facetten diskutiertes Thema. Drei der vier Rentnerinnen und eine weitere Interviewpartnerin arbeiten bewusst in Teilzeit. Bei der in

Teilzeit arbeitenden Historikerin steht die Vereinbarkeit von Sorge- und Erwerbsarbeit als positiver Aspekt der Selbstständigkeit im Vordergrund, auch wenn sie schon vor der Geburt ihres Kindes selbstständig und in Teilzeit tätig war. Andere Interviewpartnerinnen mit Kindern berichten, dass sie über ihre Erwerbsbiografie hinweg ihre Arbeitszeit immer mal wieder wegen Sorgeverpflichtungen reduziert hatten, wobei zur Zeit des Interviews fast alle in Vollzeit oder knapp darunter arbeiten und somit ebenso viel wie oder mehr als ihre Ehemänner oder Partner*innen.

Weiterhin wurden Arbeitszeitschwankungen aufgrund wechselnder Auftragslage, Arbeit trotz Krankheit und weniger Urlaub als gewünscht thematisiert. An diesen Themen werden die speziellen Herausforderungen der Selbstständigkeit sichtbar, etwa die Abwesenheit von gesetzlichen Regelungen zu Arbeitszeiten oder Urlaubsanspruch. Interessanterweise berichtet in unserer Untersuchung keine der Solo-Selbstständigen über Probleme mit der Auftragslage. Einige befürchten Auftragsschwankungen in der Zukunft, aber die meisten arbeiten in sicheren Arrangements und Netzwerken oder hätten auch ein finanzielles Polster, um eine Durststrecke zu überbrücken. So werden starke Auftragseinbrüche zwar als mögliches Risiko thematisiert, wirken aber (bisher) nicht strukturierend für die Arbeitstätigkeit. Dies ist selbst bei den drei neu geführten Interviews nicht der Fall, die im April 2020 zur Zeit des COVID-19-bedingten Lockdowns in Deutschland durchgeführt wurden, der die Existenz vieler Solo-Selbstständigen gefährdete. Auch bei diesen Personen blieb die Arbeitsgrundlage insgesamt stabil, obwohl einige ihre Arbeitspraxis umstellen mussten. Bei der Tagesmutter wurden die monatlichen Beiträge für die Kinder weitergezahlt, die Hebamme gab Kurse über eine Videokonferenzsoftware und trug eine Maske bei der Geburtshilfe und der Künstlerin brach zwar die langjährige Honorartätigkeit weg, aber sie fand schnell Ersatz in einer anderen Einrichtung:

»[…] ich hatte allerdings schon am Ende der Woche eine neue Stelle, weil ich ja einen Termin hatte mit einer Einrichtung. Allerdings war es dort so, also ich konnte da sofort anfangen, aber eben in einem Angestelltenverhältnis, was jetzt zu Zeiten von Corona nicht das Schlechteste ist. Aber, also als Künstlerin gerade und als freischaffende Künstlerin, aber das bedeutet auch schrecklich günstiges, schreckliches Gehalt und mehr Stunden arbeiten. Das heißt ich arbeite da jetzt zehn Stunden mehr in der Woche und verdiene weniger Geld.« (Ip3)

Bei Honorarvergütung haben Selbstständige einen Gestaltungsspielraum in Bezug auf ihren Verdienst. Mehrere Interviewte berichten, dass sich die

selbstständige Tätigkeit auch finanziell für sie lohne. Auch Auftrag- oder Arbeitgeber*innen präferieren oftmals Honorarkräfte, da sie dann keine Lohnnebenkosten zahlen müssen. Dies wirkt sich allerdings auf die Absicherung der Solo-Selbstständigen aus, wie wir im nächsten Abschnitt diskutieren werden. Was das oben aufgeführte Zitat aber auch verdeutlicht, ist die notwendige, teilweise sehr intensive Netzwerkpflege, die viele Solo-Selbstständige betreiben müssen, um Arbeitsaufträge zu bekommen oder an Projekten beteiligt zu werden. Ein wichtiger Ort des Austausches und der Vernetzung scheinen Weiterbildungen zu sein. In fast jedem Interview gibt es längere Passagen über vergangene oder geplante Weiterbildungen. Diese sind insgesamt sehr positiv konnotiert, denn Weiterbildungen bringen neben Vernetzungsmöglichkeiten auch neue Impulse für die inhaltliche Arbeit und die persönliche Weiterentwicklung. Gerade die letztgenannten Aspekte scheinen eng miteinander verknüpft und deuten auf ein Selbstoptimierungsstreben.

Ein weiterer thematisierter, eher unbeliebter Aspekt der Solo-Selbstständigkeit ist die Zuständigkeit für Buchhaltung und Akquise. Mit den administrativen und finanztechnischen Seiten ihrer Arbeit tun sich die Solo-Selbstständigen des Samples oftmals schwer. Viele betonen, dass sie deswegen lange gezweifelt oder gezögert hätten, sich selbstständig zu machen. Einige beklagen, dass sie in ihrer Ausbildung diesbezüglich nicht auf die Selbstständigkeit vorbereitet wurden, obwohl der jeweilige Beruf häufig unternehmerisch ausgeübt wird. Nur wenige gehen die finanzielle Administration strategisch an, um Effizienz und Gewinne zu optimieren. Lediglich die freischaffende Künstlerin erwähnt die kontinuierliche Unterstützung durch einen Finanzexperten. Dies steht insofern im Kontrast zu den berichteten häufigen Weiterbildungen, als sich die Interviewten ansonsten gerne strategisch und inhaltlich weiterbilden, um im Geschäft zu bleiben und neue Bereiche zu erschließen.

Einige spüren auch immer mal wieder Stress und Überlastung. So berichten drei Interviewte von Zeiten der Selbstständigkeit im früheren Berufsleben, die sie wegen Überlastung wieder beendet hätten. Die erneute Selbstständigkeit wird dann so organisiert, dass die vorherigen Belastungen nicht mehr so stark zum Tragen kommen. Sie erwähnen die Konzentration auf eine Tätigkeit, die Reduzierung der Arbeitszeit oder die Veränderung von anderen Kontextfaktoren. Die Hälfte unserer Interviewpartnerinnen

erwähnt im Interview ihre ebenfalls (ehemals) selbstständig arbeitenden Eltern, wobei manche von ihnen in diesem Kontext auch Stresssituationen thematisieren, wie beispielsweise die Historikerin:

»Meine eigene Firma. Was ich nie wollte, weil meine Eltern auch selbstständig waren, mit 'ner KFZ-Werkstatt und nur Stress hatten. Und ich hab immer gesagt, ich würd mich niemals selbstständig machen, weil die so'n Stress immer hatten. Und dann hab ich's halt doch gemacht. Aber ich hab ja auch keinen Stress (lacht).« (Ip11)

Sie organsiert ihre Solo-Selbstständigkeit anders als ihre Eltern, damit sie den bei ihren Eltern beobachteten Stress nicht verspürt. Insgesamt wird die Selbstständigkeit der Eltern im Sample sehr unterschiedlich präsentiert, teilweise als positives Vorbild, aber auch als abschreckendes Beispiel.

Ein weiteres zentrales Muster reflektiert die eingangs thematisierte Erwerbshybridisierung. Viele Frauen des Samples berichten über Phasen, in denen sie gleichzeitig selbstständig und abhängig beschäftigt waren. Zwei Frauen beschreiben die zur Zeit des Interviews parallele Ausübung einer selbstständigen und einer abhängigen Beschäftigung als eine eher unfreiwillige Konstellation und Übergangssituation, um ihre finanzielle Situation zu stabilisieren. Darüber hinaus stellen einige Interviewte ihre selbstständige Tätigkeit als projektförmig dar. Die Hälfte unserer Interviewten geht mehreren verschiedenen selbstständigen Tätigkeiten gleichzeitig nach. Die Musiklehrerin leitet beispielsweise einen Chor, organisiert als Geragogin musikalische Angebote für Demenzerkrankte in Pflegeheimen und arbeitet als Honorarkraft in der musikalischen Früherziehung in der Musikschule. Sie geht freiwillig diesem Portfolio von selbstständigen Tätigkeiten nach, das zudem durch ähnliche ehrenamtliche Tätigkeiten ergänzt wird.

5.3 Finanzielle Absicherung und Vorsorge

Unsere Interviewpartnerinnen arbeiteten überwiegend in typischen Frauenberufen wie Tagesmutter, Logopädin, Hebamme oder Physiotherapeutin. Diese Berufe zeichnen sich durch eine relativ gesehen niedrigere Entlohnung aus (Hall 2012), was sich in einer entsprechend unzureichenden Absicherung im Alter widerspiegelt. Während einige die Möglichkeit haben, gute Honorare zu bekommen, haben andere weniger Spielraum. Zum Beispiel können die Hebamme oder die Tagesmutter ihre Vergütung nicht selbst bestimmen, da die entsprechenden Sätze mit den Krankenkassen verhandelt oder von den Kommunen festgelegt werden. Trotzdem berichtet keine der

Interviewten, dass sie ihre momentane finanzielle Lage als schlecht empfindet. Nur zwei alleinstehende Rentnerinnen beschreiben, dass sie nur sehr bescheiden von ihren Rentenzahlungen leben können und für ein komfortables Leben auf das Zusatzeinkommen durch ihre selbstständige Tätigkeit angewiesen sind. Hierzu gehört auch die 78-jährige Nachhilfelehrerin:

»[…] und es ist so, dass ich von der Rente gerade so leben könnte, da dürfen aber keine großen Ausgaben kommen und ich könnte so leben, sagen wir mal, dass ich dann eben hier so sozusagen in meinen vier Wänden mich bewegen könnte […] Also, ich denke mal Fitnessstudio wäre nicht drin, reisen tue ich jetzt auch nicht viel, weil, nach dem Motto, entweder ich hab Zeit und kein Geld oder keine Zeit und Geld. Aber was vor allen Dingen für mich eben auch wichtig ist, ja, dass man einfach das Gefühl hat, man braucht niemanden. Man steht wirklich auf so einem kleinen Polster auf minimalem Niveau […].« (Ip7)

Die anderen Interviewten leben in einer Partnerschaft und sind hierdurch im Haushaltskontext finanziell abgesichert. Drei Interviewpartnerinnen erwähnen explizit die Wichtigkeit der Absicherung durch das höhere Einkommen des Partners. Die anderen Interviewten steuern ein gleichberechtigtes oder höheres Einkommen als ihre Partner*innen zum Familieneinkommen bei.

Selbstständige sind größtenteils selbst verantwortlich für die Absicherung von sozialen Risiken wie Krankheit, Arbeitslosigkeit und Alter. Einige Berufsgruppen stellen allerdings Ausnahmen dar und sind beispielsweise in der Rentenversicherung pflichtversichert wie in unserem Sample die Hebamme und die Tagesmutter. Gerade für Solo-Selbstständige stellt die eigene soziale Vorsorge eine Herausforderung dar und ist oftmals nicht ausreichend, um vor Prekarität geschützt und bei Krankheit oder im Alter angemessen abgesichert zu sein (Schulze Buschoff u. a. 2017).

Allerdings haben wir nur bei den Rentnerinnen und in den neu geführten Interviews gezielt die zukünftige Absicherung (im Alter) thematisiert. Hier zeigt sich, dass für den Ruhestand bisher nur wenig konkrete finanzielle und ähnliche Planung erfolgt ist, unter anderem, weil wenig Wissen über dieses Thema vorhanden ist und sich die Interviewten laut eigener Aussage ungern damit beschäftigen. Bei genauerem Nachfragen wurden jedoch unterschiedliche finanzielle Quellen für die Altersvorsorge genannt. Neben gesetzlichen Rentenansprüchen besitzen fast alle Immobilien oder haben private Rentenversicherungen, Lebensversicherungen oder Bausparverträge. Dadurch,

dass die Solo-Selbstständigen in unserem Sample recht etabliert in ihrem Beruf sind und zum Teil schon länger selbstständig arbeiten, erlaubt ihre finanzielle Lage eine zusätzliche Absicherung. Einige Interviewte berichten außerdem von Plänen, die selbstständige Tätigkeit im Rentenalter weiterzuführen. Hier wird unter anderem die weniger starke Wirkkraft des Renteneintrittsalters deutlich. Die Künstlerin, die Ende 40 ist, beschreibt es so: »Es ist ja so, Künstler gehen nicht in Rente, die arbeiten natürlich weiter« (Ip2).

6. Fazit

Im Kontext dynamischer Arbeitsmarktveränderungen und der Restrukturierung abhängiger wie selbstständiger Erwerbsarbeit wird Solo-Selbstständigkeit vielfach diskutiert. Diese ist durch einen wachsenden Frauenanteil sowie einen steigenden Anteil von älteren Erwerbstätigen geprägt. Vor dem Hintergrund des starken Anstiegs der Solo-Selbstständigkeit, vor allem bis 2012, haben viele Studien den Weg in die Solo-Selbstständigkeit als Weg aus der Arbeitslosigkeit und zur Sicherung der eigenen Beschäftigung thematisiert, der aber durch ein erhöhtes Prekaritätsrisiko gekennzeichnet ist. Bei unserer Untersuchung mit zwölf solo-selbstständig arbeitenden Frauen in der zweiten Hälfte ihres Erwerbslebens stand dagegen vor allem der Wunsch selbstbestimmt zu arbeiten im Vordergrund. Weder Solo-Selbstständigkeit als Ausweg aus der Arbeitslosigkeit noch der viel diskutierte Zusammenhang zwischen Solo-Selbstständigkeit und Prekarität aufgrund von schwankender Auftragslage, Gefährdung der Grundlagen der Selbstständigkeit oder gravierenden finanziellen Engpässen waren in unseren Interviews zentrale Themen. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass die Frauen in unserem Sample bereits relativ lange und etabliert als Solo-Selbstständige tätig waren und unsere Untersuchung deshalb ein spezifisches Segment weiblicher Solo-Selbstständigkeit fokussiert. Dass die Erwerbsteilhabe subjektiv als stabil eingeschätzt wurde, schließt jedoch ein erhöhtes Prekaritätsrisiko nicht grundsätzlich aus, da das objektive Prekaritätsrisiko von der Selbsteinschätzung abweichen kann. So konstatierten beispielsweise einige Befragte, dass sie nur geringe finanzielle Reserven sowie nur wenig finanziellen Spielraum hätten – was ein Anzeichen von Prekarität sein könnte, ohne dass das Prekaritätsrisiko von den Interviewten

selbst als zentrales Thema beschrieben wird. Dies gilt möglicherweise auch für die Absicherung im Alter.

Retrospektiv wurde der Weg in die Solo-Selbstständigkeit mit wenigen Ausnahmen als wohlüberlegter Schritt und als eine Alternative zu einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis reflektiert. Auf der Grundlage der eigenen Erfahrungen wurde hierbei die abhängige Beschäftigung als Vergleichsfolie herangezogen, um die Anforderungen der solo-selbstständigen Tätigkeiten mit den eigenen Ansprüchen und Erwartungen in ein (stimmiges) Narrativ zu bringen. Dabei wurde die eigene Solo-Selbstständigkeit durchweg positiv konnotiert, wohingegen das abhängige Beschäftigungsverhältnis als negativer Referenzrahmen für alle weiteren erwerbsbiografischen Entscheidungen und Veränderungen herangezogen wurde. Die positive Konnotation der selbstständigen Arbeit als selbstbestimmt, kreativ und gestaltungsfrei dominierte auch bei den Frauen mit (teilweise unfreiwillig) diskontinuierlichem Erwerbsverlauf und häufigen Wechseln zwischen selbstständiger und abhängiger Beschäftigung. Darüber hinaus wurde der Weg in die Selbstständigkeit durchweg als eine einschneidende und »richtige« Entscheidung im Sinne der Verwirklichung beruflicher Wünsche und Möglichkeiten bewertet. Problematisiert wurde aber ein geringer institutioneller Schutz, zum Beispiel vor Überstunden und bei Ausfall durch Krankheit. Außerdem spielte bei fast allen Befragten die Unterstützung oder Absicherung durch familiale Arrangements eine wichtige Rolle ebenso wie der Aspekt der hohen (nicht nur zeitlichen) Investitionen in Bezug auf soziales Kapital durch Netzwerk- und Kund*innenpflege.

Unsere Betrachtung weiblicher solo-selbstständiger Erwerbskarrieren aus der Lebenslaufperspektive verdeutlicht berufsbiografische Diskontinuitäten ebenso wie Kontinuitäten, die Komplexität von Erwerbshybridisierung und die Wirkkraft des »Normalarbeitsverhältnisses« als Orientierungsgröße – sowie die Verschränkung von weiblichen Berufsbiografien mit familialen Verflechtungen. Vor diesem Hintergrund ist Solo-Selbstständigkeit als individuelle Handlungsstrategie funktional und wirkt insbesondere in Bezug auf Selbstverwirklichung und selbstbestimmtes Arbeiten als Korrektiv für Geschlechterungleichheiten in der Arbeitswelt. Darüber hinaus bietet die Solo-Selbstständigkeit eine größere Flexibilität der Vereinbarkeitsmöglichkeiten von Beruf und Betreuungsverpflichtungen als ein Normalarbeitsverhältnis, was in unserem Sample für einige Frauen entscheidend war, aber nicht als dominantes Muster in den Interviews

hervortrat. Die Problematik der finanziellen Absicherung von (weiblichen) Solo-Selbstständigen konnte mit unseren Daten nur skizzenhaft aufgezeigt werden. Hier bedarf es genauerer und detaillierterer Analysen der Absicherungsformen mit umfassenderen Samples. In Bezug auf die Motivationen für die Aufnahme einer Solo-Selbstständigkeit zeigt unsere qualitative Sekundäranalyse zentrale Gemeinsamkeiten, wobei sich bei den von uns interviewten Frauen die autonome, eigenverantwortliche Selbststeuerung und -regulierung der Arbeitstätigkeit und Erwerbsteilhabe als dominante Rationalisierungslogik herausstellte.

Literatur

Abraham, Martin (2006): *Berufliche Selbständigkeit. die Folgen für Partnerschaft und Haushalt*. Wiesbaden: VS Verlag.

Aulenbacher, Brigitte (2009): Die soziale Frage neu gestellt. Gesellschafsanalysen der Prekarisierungs- und Geschlechterforschung. In: Robert Castel/Klaus Dörre (Hg.): *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung*, Frankfurt a. M.: Campus, S. 65–77.

Baethge, Martin (1991): Arbeit, Vergesellschaftung, Identität – Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit, *Soziale Welt*, Jg. 42, H. 1, S. 6–19.

BAuA (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin) (2016): *Arbeitszeitreport Deutschland 2016*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Beckmann, Sabine/Ehnis, Patrick/Voigt, Katrin/Mohr, Marina/Kühn, Thomas (2020): Die qualitative Sekundäranalyse als Forschungsstrategie zur subjektorientierten Untersuchung gesellschaftlicher Veränderungen und Wandlungsprozesse. In: Sabine Beckmann/Patrick Ehnis/Katrin Voigt/Marina Mohr/Thomas Kühn (Hg.): *Selbst im Alltag*, Wiesbaden: Springer VS, S. 17–30.

Betzelt, Sigrid (2006): *Flexible Wissensarbeit. AlleindienstleisterInnen zwischen Privileg und Prekarität* (ZeS-Arbeitspapier 3/2006). Zentrum für Sozialpolitik.

Betzelt, Sigrid/Fachinger, Uwe (2004): Selbständige – arm im Alter? Für eine Absicherung Selbständiger in der GRV, *Wirtschaftsdienst*, Jg. 4, H. 6, S. 379–386.

Bögenhold, Dieter/Fachinger, Uwe (2013): *Weibliche Solo-Selbstständigkeit zwischen Notwendigkeit und Innovationsherausforderung. Beobachtungen über Geschlecht und Unternehmertum in Deutschland* (Discussion Paper 14/2013). Vechta: Institut für Gerontologie – Ökonomie und Demographischer Wandel, Universität Vechta.

Böhle, Fritz (2002): Vom Objekt zum gespaltenen Subjekt. In: Manfred Moldaschl/G. Günter Voß (Hg.): *Subjektivierung von Arbeit*, München/Mehring: Rainer Hampp Verlag, S. 101–113.

Bonin, Holger/Krause-Pilatus, Annabelle/Rinne, Ulf (2020): *Selbstständige Erwerbstätigkeit in Deutschland (Aktualisierung 2020) – Kurzexpertise* (Forschungsbericht 545). Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Brenke, Karl (2015): Selbständige Beschäftigung geht zurück, *DIW Wochenbericht*, Jg. 82, H. 36, S. 790–797.

Brenke, Karl/Beznoska, Martin (2016): *Solo-Selbständige in Deutschland. Strukturen und Erwerbsverläufe* (Forschungsbericht 465). Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Bührmann, Andrea D. (2007): Das Bild vom Normalunternehmer. Deutungsmuster in der Existenzgründungsberatung. In: Wolfgang Ludwig-Mayerhofer/Christoph Berendt/Ariadne Sondermann (Hg.): *Fallverstehen und Deutungsmacht. Akteure in der Sozialverwaltung und ihre Klienten,* Opladen/Farmington Hills: Barbara Budrich, S. 119–142.

Bührmann, Andrea D./Pongratz, Hans J. (2010): Prekäres Unternehmertum. Einführung in ein vernachlässigtes Forschungsfeld. In: Andrea D. Bührmann/Hans J. Pongratz (Hg.): *Prekäres Unternehmertum. Unsicherheiten von selbstständiger Erwerbstätigkeit und Unternehmensgründung*, Wiesbaden: VS Verlag, S. 7–25.

Bührmann, Andrea D./Fachinger, Uwe/Welskop-Deffaa, Eva M. (Hg.) (2018): *Hybride Erwerbsformen. Digitalisierung, Diversität und sozialpolitische Gestaltungsoptionen.* Berlin: Springer VS.

Crouch, Colin (2019): *Will the gig economy prevail?* Cambridge: Polity Press.

Eichhorst, Werner (2015): *Der Wandel der Erwerbsformen in Deutschland* (IZA Standpunkte, Nr. 78). Bonn: Institut zur Zukunft von Arbeit.

Engstler, Herbert/Simonson, Julia/Vogel, Claudia (2020): Die Vielfalt der selbstständigen Erwerbstätigkeit im Rentenalter zwischen biographischer Kontinuität und Neuanfang. Ergebnisse des Deutschen Alterssurveys (DEAS). In: Frerich Frerichs/Uwe Fachinger (Hg.): *Selbstständige Erwerbstätigkeit und Erwerbskarrieren in späteren Lebensphasen*, Wiesbaden: Springer VS, S. 255–278.

Fachinger, Uwe (2014): Selbständige als Grenzgänger des Arbeitsmarktes. Fragen der sozialen Sicherung. In: Claudia Gather/Ingrid Biermann/Lena Schürmann/Susan Ulbricht/Heinz Zipprian (Hg.): *Die Vielfalt der Selbständigkeit. Sozialwissenschaftliche Beiträge zu einer Erwerbsform im Wandel*, Baden-Baden: Nomos, S. 111–134.

Gather, Claudia/Schmidt, Tanja/Ulbricht, Susan (2010): Der Gender Income Gap bei den Selbstständigen. Empirische Befunde. In: Andrea D. Bührmann/Hans J. Pongratz (Hg.): *Prekäres Unternehmertum. Unsicherheiten von selbstständiger Erwerbstätigkeit und Unternehmensgründung*, Wiesbaden: VS Verlag, S. 27–61.

Gather, Claudia/Schürmann, Lena Schürmann/Trankmann, Jeannette (2017): *(Solo)-Selbstständigkeit als gleichstellungspolitische Herausforderung. Expertise für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.* Berlin: Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V., Geschäftsstelle Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.

Gottschall, Karin/Kroos, Daniela (2003): *Self-employment in Germany and the UK. Labor market regulation, risk-mamagement and gender in comparative perspective* (ZeS-Arbeitspapier 13/2003). Bremen: Zentrum für Sozialpolitik.

Haasler, Simone R. (2016a): The German VET system and labour market segregation by gender. A historical perspective. In: Esther Berner/Philipp Gonon (Hg.): *History of vocational education and training in Europe: cases, concepts and challenges,* Bern: Peter Lang, S. 473–491.

Haasler, Simone R. (2016b): Verhinderte Karrieren und Berufswechsel. Berufliche Orientierungen von Frauen der mittleren Erwerbsgeneration. In: Hannelore Faulstich-Wieland/Barbara Rahn/Sylvia Scholand (Hg.): *Berufsorientierung im Lebenslauf – theoretische Standortbestimmung und empirische Analysen* (bwp@ Spezial 12), Hamburg: Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, S. 1–15.

Hall, Anja (2012): Lohnen sich schulische und duale Ausbildung gleichermaßen? Bildungserträge von Frauen und Männern im Vergleich. In: Rolf Becker/Heike Solga (Hg.): *Soziologische Bildungsforschung. Sonderheft der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 52*, S. 281–301.

Henninger, Anette/Gottschall, Karin (2005): Begrenzte Entgrenzung. Arrangements von Erwerbsarbeit und Privatleben bei Freelancern in den alten und neuen Medien, *Journal für Psychologie*, Jg. 13, H. 1–2, S. 5–20.

Hobler, Dietmar/Pfahl, Svenja/Mann, Lena (2019): Selbständige Frauen und Männer mit und ohne Beschäftigte (1991–2017). Berlin: WSI-GenderDatenPortal. https://www.wsi.de/data/wi-gdp_erwerbsarbeit_selbstaendige_et_20.pdf (Zugriff 22. Januar 2021).

Hokema, Anna (2018): Erwerbstätige Rentner oder ältere Erwerbstätige? Die subjektive Erfahrung von Erwerbstätigkeit nach der Rentenaltersgrenze in Deutschland und Großbritannien. In: Simone Scherger/Claudia Vogel (Hg.): *Arbeit im Alter*, Wiesbaden: Springer VS, S. 149–172.

Kay, Rosemarie/Schneck, Stefan/Suprinovič, Olga (2014): *Erwerbsbiografische Einflüsse auf das Gründungsverhalten von Frauen* (IfM-Materialien Nr. 230). Bonn: Institut für Mittelstandsforschung.

Kay, Rosemarie/Schneck, Stefan/Suprinovic, Olga (2018): Erwerbshybridisierung – Verbreitung und Entwicklung in Deutschland. In: Andrea D. Bührmann/Uwe Fachinger/Eva Maria Welskop-Deffaa (Hg.): *Hybride Erwerbsformen. Digitalisierung, Diversität und sozialpolitische Gestaltungsoptionen*, Wiesbaden: Springer VS, S. 15–50.

Kellerter, Kai (2009): Selbstständige in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus 2008, *Wirtschaft und Statistik*, Jg. 2009, H. 12, S. 1204–1217.

KfW Research (2020a): *KfW-Gründungsmonitor 2020. Gründungstätigkeit in Deutschland 2019: erster Anstieg seit 5 Jahren. 2020 im Schatten der Corona-Pandemie*. Frankfurt a. M.: KfW Bankengruppe.

KfW Research (2020b): *KfW-Gründungsmonitor. Tabellen- und Methodenband*. Frankfurt a. M.: KfW Bankengruppe.

Kohli, Martin (1985): Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. Historische Befunde und theoretische Argumente, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 37, H. 1, S. 1–29.

Krüger, Helga/Levy, René (2000): Masterstatus, Familie und Geschlecht, *Berliner Journal für Soziologie,* Jg. 10, H. 3, S. 379–401.

Lechmann, Daniel (2014): Die geschlechtsspezifische Verdienstlücke in selbständiger Erwerbstätigkeit. In: Claudia Gather/Ingrid Biermann/Lena Schürmann/Susan Ulbricht/Heinz Zipprian (Hg.): *Die Vielfalt der Selbständigkeit. Sozialwissenschaftliche Beiträge zu einer Erwerbsform im Wandel*, Baden-Baden: Nomos, S. 85–92.

Mai, Christoph-Martin/Marder-Puch, Katharina (2013): Selbstständigkeit in Deutschland, *Wirtschaft und Statistik*, Jg. 2013, H. 7, S. 4.

Manske, Alexandra (2018): Selbstständige Arbeit als Grenzgang. In: Andrea D. Bührmann/Uwe Fachinger/Eva M. Welskop-Deffaa (Hg.): *Hybride Erwerbsformen. Digitalisierung, Diversität und sozialpolitische Gestaltungsoptionen*, Wiesbaden: Springer VS, S. 213–237.

Matuschek, Ingo/Kleemann, Frank/Voß, G. Günter (2002): Subjektivierung von Arbeit – Ein Überblick zum Stand der Diskussion. In: Manfred Moldaschl/G. Günter Voß (Hg.): *Subjektivierung von Arbeit*, München/Mehring: Rainer Hampp Verlag, S. 57-114.

Medjedović, Irena (2010): Sekundäranalyse. In: Günter Mey/Katja Mruck (Hg.): *Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie*, Wiesbaden: VS Verlag, S. 304–319.

Pongratz, Hans J. (2020): Die Solo-Selbständigen – was sie trennt und verbindet, *WISO – Wirtschafts- und sozialpolitische Zeitschrift*, Jg. 43, H. 2, S. 12–34.

Pongratz, Hans J./Simon, Stefanie (2010): Prekaritätsrisiken unternehmerischen Handelns. In: Andrea D. Bührmann/Hans J. Pongratz (Hg.): *Prekäres Unternehmertum. Unsicherheiten von selbstständiger Erwerbstätigkeit und Unternehmensgründung*, Wiesbaden: VS Verlag, S. 27–61.

Saldaña, Johnny (2013): *The coding manual for qualitative research*. London: SAGE Publications.

Schulze Buschoff, Karin/Conen, Wieteke/Schippers, Joop (2017): Solo-Selbstständigkeit – eine prekäre Beschäftigungsform?, *WSI-Mitteilungen*, Jg. 70, H. 1, S. 54–61.

Statistisches Bundesamt (2019): *Statistisches Jahrbuch Deutschland und Internationales 2019*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt (Destatis).

Suprinovič, Olga/Norkina, Alina (2016): *Selbstständige in Deutschland 2011 bis 2014. Selbstständigen-Monitor 2014 mit dem vollständigen Datensatz des Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes*. Bonn: Institut für Mittelstandsforschung.

Anhang

Tab. A1: Detaillierter Überblick über das Sample

Neuer Code	*Alter*	*Tätigkeit(en)*	*Ausbildung*	*Familiensituation*	*Alter bei Wechsel in die Selbstständigkeit*	*Wechsel zwischen abhängiger und selbstständiger Beschäftigung*	*Datenquelle (Erhebungsjahr)*
Ip1	Mitte 50	Tagesmutter	Erzieherin und Tierheilpraktikerin	Partner*in, 1 Kind	Anfang 40	einmalig	Neuerhebung (2020)
Ip2	46	Hebamme in der außerklinischen Geburtshilfe	Hebamme	Partner*in, 3 Kinder	30	einmalig	Neuerhebung (2020)
Ip3	47	Künstlerin und Kunsttherapeutin	Erzieherin, Studium der Kunsttherapie	Partner*in, keine Kinder	37	einmalig	Neuerhebung (2020)
Ip4	66	Physiotherapeutin, Spezialisierung in Osteopathie	Physiotherapeutin, Weiterbildung in Osteopathie	Partner*in, 3 Kinder	Mitte 30	häufig	E. Noether-Gruppe (2011)
Ip5	66	außerschulische Musiklehrerin	Lehramtsstudium (Frankreich) und Weiterbildung in Musikgeragogik (Deutschland)	Partner*in, keine Kinder	Ende 20	häufig	E. Noether-Gruppe (2012)
Ip6	75	Kurierfahrerin	keine	alleinstehend, 3 Kinder	Mitte 30	häufig	E. Noether-Gruppe (2012)
Ip7	76	Nachhilfelehrerin	Lehramtsstudium (Pädagogische Hochschule in der DDR)	alleinstehend, 2 Kinder	63	einmalig	E. Noether-Gruppe (2014)
Ip10	47	Schneiderin, Ausbilderin, Modedesignerin	Schneiderin (Meisterin)	Partner*in, 2 Kinder	Ende 30	einmalig	EU-Projekt (2011)
Ip11	45	Geschichtswissenschaftliche Dienstleistungen	Floristin, Studium der Geschichte	Partner*in, 1 Kind	Ende 20	einmalig	EU-Projekt (2011)
Ip12	47	Sprachtherapeutin	Erzieherin, Sprachtherapeutin	Partner*in, aber alleinerziehend, 2 Kinder	Ende 20	zweimalig	EU-Projekt (2011)
Ip13	47	Requisiteurin	Geburtsvorbereiterin	Partner*in, 3 Kinder	Anfang 40	einmalig, kurze Selbstständigkeit	EU-Projekt (2011)
Ip14	46	Werbetexterin	keine	Partner*in, 2 Kinder	Mitte 30	einmalig	EU-Projekt (2011)

Quelle: Eigene Darstellung

Geschlechterkonstruktionen und -orientierungen

Gender still at work? Zur Relationierung von Erwerbs- und Familienarbeit in egalitären Arrangements

Almut Peukert

1. Einleitung: Alles beim Alten und nichts Neues in Sicht?

Kontinuität *und* Wandel in den Geschlechterverhältnissen, Veränderungen der Arbeitswelt, von Organisationskulturen und -strukturen sowie wohlfahrtsstaatlichen Rahmungen lassen sich, wie in einem Brennglas, in Aushandlungen von Paaren zur Arbeitsteilung beobachten: Einerseits bestehen nach wie vor Geschlechterungleichheiten in der Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit und damit verbundenen Chancen auf Einkommen und gesellschaftliche Anerkennung. Andererseits lässt sich ein sozialer Wandel im Bereich der Müttererwerbstätigkeit oder bei der Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter konstatieren. Die COVID-19-Pandemie zeigt erneut mit besonderer Schärfe und Eindringlichkeit, wie zentral Care-Arbeit ist und in welchem Missverhältnis zu dieser großen gesellschaftlichen Bedeutung die Anerkennung von Haus- und Familienarbeit bzw. Reproduktionsarbeit steht. Nach wie vor übernehmen Frauen einen Großteil der unbezahlten Care-Arbeit, sei es Kinderbetreuung, Familienarbeit, Pflege oder Hausarbeit (siehe auch Peukert 2015). Wie wird jedoch in Paarfamilien ausgehandelt, wer was und wie viel an Haus- bzw. Familienarbeit und Erwerbsarbeit leistet? Die Antwort darauf liefert eine wichtige Komponente zur Erklärung sozialer Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern und allgemeiner: zwischen Menschen, die viel, und denjenigen, die wenig(er) private Care-Arbeit übernehmen. Dies tangiert strukturelle Ungleichheiten mit Blick auf Erwerbsbeteiligung und -umfang, Einkommen und Rentenhöhe ebenso wie die Ermöglichung und gesellschaftliche Anerkennung von privat geleisteter Care-Arbeit.

Quantitativ betrachtet überwiegen in Deutschland Zweiverdiener*innenhaushalte mit jeweils unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen: Demnach beteiligen sich (wenn auch zum Teil in unterschiedlichem Ausmaß) beide Partner*innen in 56 Prozent der heterosexuellen Paarhaushalte mit Kindern

(unter 18 Jahre) an der Erwirtschaftung des Familieneinkommens. In 28 Prozent der Paarhaushalte mit mindestens einem Kind sind Männer die Alleinernährer, umgekehrt sind Frauen in nur fünf Prozent der Haushalte Alleinernährerin (Hobler u. a. 2018). Die Beteiligung an der Familienarbeit hingegen, insbesondere in Form von Elternzeit, kann als eher einseitige Angelegenheit beschrieben werden: Für die Kleinkindbetreuung sind in heterosexuellen Paarbeziehungen nach wie vor überwiegend Mütter zuständig. Sie nehmen zu knapp 98 Prozent Elternzeit und -geld in Anspruch (betrachtet für *bezugsberechtigte* Eltern im Jahr 2016). Dem stehen circa 39 Prozent der Väter mit einer Inanspruchnahme von Elternzeit/-geld gegenüber, von denen circa 75 Prozent maximal zwei sogenannte Partnermonate, meist parallel zur Mutter, nehmen (Statistisches Bundesamt 2020: 7, 14). Für den Bereich der Familienarbeit sind demnach viel stärker als für die Erwerbsarbeit geschlechterdifferenzierende und weniger egalitäre Beteiligungen zu beobachten (für verschiedene europäische Länder, vgl. Grunow/Evertsson 2016).

In Studien zu paarinterner Arbeitsteilung, »aktiven« Vätern, Organisationen oder Wohlfahrtsstaat im Kontext von Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden daher Hinderungsgründe oder -begründungen für eine egalitäre Arbeitsteilung untersucht. Damit liegt der Fokus häufig auf der Stabilität von Normen, Selbstverständlichkeiten und Routinen. Im vorliegenden Artikel[1] verschiebe ich diesen Fokus explizit auf das Brüchigwerden und die Instabilität der institutionalisierten Sphärentrennung und Geschlechterdifferenzierung. Dies ermöglicht es, Anzeichen und Gelegenheiten für einen sozialen Wandel im Verhältnis von Arbeit und Geschlecht empirisch zu rekonstruieren und zu diskutieren. Gleichwohl aus einer quantifizierenden Betrachtung (bislang) wenig grundlegende Veränderungen im Geschlechterverhältnis zu konstatieren sind, lohnt der Blick auf die Mikroebene, um Anzeichen für einen sozialen Wandel zu identifizieren. Die empirische Grundlage bilden qualitative, teilnarrative Interviews mit ungleichgeschlechtlichen und gleichgeschlechtlichen Paaren aus zwei Forschungsprojekten zu Elternschaft, Familie(-ngründung) und der Relationierung von Erwerbs- und Familienarbeit. Dazu untersuche ich, wie Paare, die ihre Arbeit weitgehend egalitär teilen, von Haus-, Familien- und Erwerbsarbeit erzählen – und wie sie diese Arbeitsteilung organisieren und

1 Für das gemeinsame Diskutieren des Artikels möchte ich mich besonders bei Julia Teschlade bedanken und den Herausgeberinnen des Bandes danke ich herzlich für die eingehende Lektüre und konstruktive Kritik der ersten Fassung.

begründen. Von welchen (neuen) Selbstverständlichkeiten und Routinen, aber auch gesellschaftlichen Irritationen und Alltagskrisen berichten sie? Wie bearbeiten sie unter anderem institutionell oder strukturell angelegte Widersprüche, Probleme oder Krisen in oder durch die Arbeitsteilung? Und welche Rückschlüsse lassen sich daraus auf gesellschaftliche Strukturierungen entlang von Geschlecht und Arbeit ziehen? Ist *gender still at work*?

Ziel des Artikels ist es, erstens die Instabilität von geschlechterdifferenzierenden und ungleichheitsproduzierenden Normen im Kontext innerpartnerschaftlicher Arbeitsteilung zu analysieren (vgl. Gottschall 2000: 124 f. zur Analyse der In-/Stabilität von Normen). Zweitens ziehe ich darauf aufbauend Rückschlüsse bezüglich eines sozialen Wandels im Kontext von Arbeit und Geschlecht, der möglicherweise unter anderem aus eben jenen Veränderungen auf der Mikroebene hervorgeht.

Die Untersuchung der Arbeitsteilung von gleichgeschlechtlichen wie ungleichgeschlechtlichen Paaren schärft dabei den Blick für Strukturen und Prozesse der Vergeschlechtlichung und Hierarchisierung von Tätigkeiten und Sphären der Erwerbs- und Sorgearbeit. Die A-priori-Annahme von Egalität in gleichgeschlechtlichen Paarbeziehungen mit dem Argument, *Geschlecht* wäre aufgrund der Paarkonstellation irrelevant, greift zu kurz. Da Sphärentrennung, Arbeitsteilung und Geschlecht in einem konstitutiven, hierarchisierenden und ungleichheitsproduzierenden Zusammenhang stehen, stellt sich (auch) bei gleichgeschlechtlichen Paaren nicht quasi-automatisch eine egalitäre Arbeitsteilung ein, sondern muss aktiv hervorgebracht werden (wie beispielsweise Dalton/Bielby 2000 zeigen).

Zunächst skizziere ich den Zusammenhang von Sphärentrennung, institutionalisierter Geschlechterdifferenzierung und innerfamilialen Arrangements und nehme eine sozialtheoretische Einordnung sowie Bestimmung der Konzepte »Aushandlungen« und »Interaktionskrisen« vor (Abschnitte 2 und 3). Anschließend stelle ich das Forschungsdesign vor (Abschnitt 4), um dann die Ergebnisse zur Instabilität von geschlechterdifferenzierenden und ungleichheitsproduzierenden Normen und Institutionen zu diskutieren und abschließend Rückschlüsse auf gesellschaftliche Strukturierungen entlang von Geschlecht und Arbeit zu ziehen (Abschnitte 5 und 6).

2. Sphärentrennung, (institutionalisierte) Geschlechterdifferenzierung und innerfamiliale Arrangements

Das Leitbild einer geschlechterdifferenzierenden Arbeitsteilung und Sphärentrennung, also die »Dissoziation« von Familien- und Erwerbsleben, entstand im Zuge der Industrialisierung (Hausen 1976). Auch wenn zunächst nur das aufstrebende Bürgertum des 18. Jahrhunderts dieses Leitbild umsetzen konnte, so war es dennoch sozial folgenreich, indem über die Trennung von Familien- und Erwerbsarbeit eine qualitative Differenz der Geschlechter konstituiert und legitimiert wurde (Gildemeister/Robert 2008: 119). Verbunden damit sind die Konstruktion einer »*eigenständigen Bedeutung* von Kindheit« und einer dazu »*komplementären* Mütterlichkeit« (Gildemeister/Hericks 2012: 12, Hervorhebung im Original; Schütze 1991). Dieses bürgerliche Ehe- und Familienideal setzte sich in der *Praxis* der breiten Bevölkerung erst im Golden Age of Marriage der späten 1950er und 1960er Jahre durch (Wimbauer u. a. 2018). Während es gegenwärtig einerseits wenig an normativer Kraft zu verlieren scheint, mehren sich andererseits Anzeichen, dass das bürgerliche Familienmodell in den letzten Jahrzehnten »seine selbstverständliche Geltung eingebüßt« hat (Maiwald 2010: 251 f.). Männer sind nicht mehr *exklusiv* für die Erwerbsarbeit und Frauen für die Familienarbeit zuständig. Vielmehr ist die »gesellschaftliche Normalitätserwartung« (ebd.), dass Mütter (teilzeit-)erwerbstätig sind und Väter, zumindest im geringen Umfang, Elternzeit und Familienarbeit übernehmen.

Erwerbs- und Familienarbeit weisen in diesem Kontext eine beharrliche Stabilität als Ressource für paarinterne Darstellungsmöglichkeiten einer »bedeutsamen Geschlechterdifferenz« auf (Hirschauer 2013: 50; Peukert 2015). *Geschlecht* verstehe ich dabei als eine in sozialen Interaktionen und Praktiken »immer wieder aufs Neue herzustellende *Leistung*, an der alle Interaktionspartner beteiligt sind« (Behnke/Meuser 1999: 41, Hervorhebung AP). Im Zuge dessen wird *Geschlecht* fortwährend reproduziert, institutionalisiert und naturalisiert (Nentwich 2000: 99).[2] Haus- und Familienarbeit kann als zentraler gesellschaftlicher Ort beschrieben werden, an dem Geschlecht und Geschlechterdifferenz tagtäglich hergestellt,

2 Die Theorieperspektive des »Doing Gender« fokussiert auf die Interaktionsleistung, das »Tun« von Geschlecht. Das ungleichgeschlechtliche Paar, die Ehe oder auch die Unterscheidung in Homo- und Heterosexualitäten sind als »institutional genderism« wesentlich an der Herstellung und Bestätigung von Geschlechterdifferenzen und Zweigeschlechtlichkeit beteiligt (Goffman 2001 [1994]).

inszeniert und bestätigt werden. So führt Hirschauer mit Bezug auf Fenstermaker u. a. (1991) aus: »Im Haushalt gelingt es Männern durch die systematische Pflege von kleinen praktischen Idiotien (Formen des ›Arbeitsunvermögens‹ gewissermaßen) bestimmte Tätigkeiten weiblich zu konnotieren und durch ihre Behandlung als ›wesensfremde‹ Arbeit auch eine männliche Essenz darzustellen« (Hirschauer 1994: 689). Hinter der hartnäckigen ungleichen Arbeitsteilung kann damit einerseits eine der letzten Domänen für paarinterne Darstellungen einer bedeutsamen Geschlechterdifferenz vermutet werden (Hirschauer 2013: 50). Andererseits lässt sich fragen, inwiefern die Gleichzeitigkeit von »Differenzkommunikation und Gleichheitsdiskurs« in Paarbeziehungen zunehmend ein harmloses »Gesellschaftsspiel« darstellt (Maiwald 2010: 267 f.). Wetterer (2003) kritisiert, dass diese scheinbare Offenheit und Modernisierung der Geschlechterverhältnisse nicht ohne Weiteres als Ausdruck von Geschlechtergleichheit oder -indifferenz gelesen werden kann, sondern vielmehr auf eine »rhetorische Modernisierung« bei (verdecktem) Fortbestehen von strukturellen Geschlechterungleichheiten verweise. Demnach verändere sich vor allem das »alltagsweltliche Differenzwissen«, weniger das Alltagshandeln (Wetterer 2003: 315).

Die skizzierten Beobachtungen und Argumente beziehen sich meist auf die Arbeitsteilung in *heterosexuellen* Paarbeziehungen. In der Forschung werden demgegenüber gleichgeschlechtlichen Paaren egalitäre Partnerschaftsideale *und* (auch alltagspraktisch) ein hohes Maß an Egalität hinsichtlich der Teilung von *Haus-, Familien- und Erwerbsarbeit* bescheinigt (Dalton/Bielby 2000; Dürnberger 2011). Für lesbische Paarhaushalte mit Kindern konstatieren jedoch einige empirische Studien, dass die gebärenden Mütter mehr Haus- und Familienarbeit leisten als ihre Partnerinnen, vor allem wenn das Kind jünger sei (Downing/Goldberg 2011). Über die Positionierung eines Primary Caregiver werde Ungleichheit in der Teilung von Familien- und Erwerbsarbeit hergestellt und legitimiert. Die Annahme, Geschlecht, Hierarchisierung und Ungleichheit spiele keine Rolle in gleichgeschlechtlichen Paarbeziehungen, sie seien also »gender free« (ebd.: 104), greift folglich zu kurz, da Geschlecht, Sphärentrennung und Arbeitsteilung in einem konstitutiven Zusammenhang stehen. Bei gleichgeschlechtlichen Paaren stellt sich nicht automatisch eine egalitäre Arbeitsteilung ein, da sie ebenfalls mit einer ungleichen Anerkennung der Sphären konfrontiert sind, die hierarchisierend und ungleichheitsproduzierend wirkt.

Unabhängig von der Frage, wie stark die Verbindlichkeit oder Selbstverständlichkeit der Zuständigkeiten in gleich- und ungleichgeschlechtlichen Paarbeziehungen abgenommen hat, wird als (kompensierender) Teil dieser Entwicklung auf die zunehmende Bedeutung von *innerfamilialen Aushandlungen* hingewiesen. Diese finden im Kontext von Arbeitsmarktstrukturen, Organisationen und der Familien- und Sozialpolitik statt, die einen relevanten Einfluss auf die Umsetzung einer egalitären oder ungleichen Arbeitsteilung haben (können). Arbeitsmärkte *gründen* einerseits auf der geschlechterdifferenzierenden Arbeitsteilung und *reproduzieren* sie andererseits durch die horizontale und vertikale Segregation (Gottschall 2018). Zudem erschweren familienunfreundliche Organisationskulturen eine egalitäre Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit. Relikte des Konstrukts des »disembodied and universal worker« (Acker 1990) – institutionalisiert im (männlichen) Normalarbeitsverhältnis – sind Erwartungen an eine kontinuierliche Vollzeittätigkeit und rigide Anwesenheitskulturen, die mit elterlichen Sorgeaufgaben kollidieren (können) (beispielsweise Oechsle/Reimer 2016). Ebenso weisen »familiale Anliegerinstitutionen«, wie Kindergärten und Schulen, aber auch Arztpraxen, eine zeitliche Organisationsstruktur auf, die ein (flexibel) verfügbares Elter voraussetzt (Born u. a. 1996: 293).

Für die Familien- und Sozialpolitik Deutschlands wird eine Gleichzeitigkeit widersprüchlicher Leitbilder konstatiert (Peukert 2015: 21 ff.). Gefördert werden einerseits das Adult Worker Model, aktive Väterlichkeit und eine De-Familialisierung von Eltern, insbesondere von Müttern (Leitner 2003, 2013). Andererseits stehen hartnäckige Relikte des modernisierten Ernährermodells in Form von abgeleiteten sozialen Sicherungsansprüchen in der Kranken- und Rentenversichung sowie dem Ehegattensplitting im Steuerrecht (Gottschall/Schröder 2013), die auf die Vereinbarkeit von Familie und Teilzeiterwerbstätigkeit *für Frauen* zielen, institutionell und/oder finanziell einer egalitären Arbeitsteilung entgegen. Denn unhinterfragt und selbstverständlich *vorausgesetzt* bleibt die Erwerbstätigkeit von Vätern und die Betreuungsverantwortung von Müttern (dazu auch Neumann 2019).

3. Aushandlungen und Interaktionskrisen – eine (sozial-)theoretische Einordnung

Die vorliegende Forschung verorte ich im interpretativen Paradigma, demzufolge sich soziale Ordnung und somit auch die Frage nach sozialer Ungleichheit wesentlich in Interaktionen »zu erkennen« geben (Gottschall 2000: 124). In Anlehnung an Anselm Strauss (1978, 1993) fasse ich Strukturen als Handlungsbedingungen und Handeln als Bedingung des Strukturwandels. Damit lassen sich sowohl die Ebene der Interaktionen und Aushandlungen zu innerfamilialer Arbeitsteilung als auch die der sozialen Strukturen und Rahmengegebenheiten systematisch berücksichtigen und aufeinander beziehen. Der Denkfigur der *Aushandlung* kommt als Modus für Erzeugung, Erhalt und Veränderung sozialer Ordnung eine zentrale Bedeutung zu. Sie erfreut sich in Forschungskontexten zu innerfamilialer Arbeitsteilung einiger Beliebtheit (kritisch dazu: Evertsson und Nyman 2009). Mit Strauss (1978: 234) verstehe ich unter Aushandlungen sowohl *verbale Praktiken,* wie Diskussionen und kritische Reflexionen des Paares, als auch *Alltagspraktiken*, da beispielsweise Routinen und Rituale im »Autopilotmodus« ebenso relevanter Teil von Aushandlungen sind (etwa Kaufmann 1994; Hochschild 1989). Eine nicht-verbale Alltagspraktik kann hier das Verständigen der Partner*innen über Blicke sein, wer zum schreienden Baby geht oder die Windeln wechselt und wer nicht. Solche Aushandlungen im Kleinen führen über die Zeit betrachtet, in ihrer Wiederholung und in ihrer Modifikation zu einer »ausgehandelten Ordnung« in der Paarbeziehung.

Neben Routinen sind Irritationen und Störungen des »Autopilotmodus« und deren diskursive wie handlungspraktische Bearbeitung von Interesse: Irritationen und Störungen entstehen zum einen, wenn egalitäre Arrangements innerhalb einer sozialen Ordnung etabliert werden, die ein solches Arrangement nicht systematisch vorsieht (vgl. Abschnitt 2). Zum anderen müssen hier Zuständigkeiten, Verantwortlichkeiten sowie praktische Ausführungen nicht täglich neu, aber dennoch über die Zeit immer wieder ausgehandelt, Standards und paarinterne Normen verhandelt und das Arrangement dem situativen Kontext (oder umgekehrt) angepasst werden. Ausgangspunkt für den Bedarf an neuen bzw. weiteren, vor allem diskursiven Aushandlungen können dabei paarinterne Handlungs- bzw. Interaktionskrisen sein.

Im Alltag omnipräsente Routinebrüche oder Handlungsprobleme stellen sich aus der Perspektive der handelnden Personen meist nach einer gewissen Zeit als bewältig- und/oder normalisierbar dar. Unter Handlungs- und Interaktionskrisen verstehen Antony u. a. (2016: 4) hingegen jene Situationen, »die ein (zeitlich begrenztes) Versagen, eine situative Inadäquanz oder Unbrauchbarkeit von Handlungs- und Deutungsgewohnheiten im Hinblick auf die Gewährleistung des ›normalen‹ – und damit antizipierbaren – Handlungs- bzw. Interaktionsverlaufs implizieren.« Die Autor*innen (ebd.: 8, Hervorhebung im Original) führen aus, dass problematische Situationen zu Krisen werden, »wenn sich Handelnde in spezifischer Art und Weise gegenüber diesen Situationen *verhalten*.« So bringe erst die Unterbrechung und damit die *Problematisierung* durch die handelnde Person eine spezifische Situation als Handlungs- bzw. Interaktionskrise hervor. Die Autor*innen (ebd.: 8) grenzen den Krisenbegriff von den oben genannten Routinebrüchen ab: »Krisen liegen […] vor, wenn Handlungs- und Deutungsmöglichkeiten bzw. Normalisierungsstrategien (zumindest temporär) nicht mehr greifen.« Selbstverständliche Einstellungen, Handlungspraxis und/oder (Hintergrund-)Erwartungen und Vorstellungen sind dann problematisch geworden, so dass »sozial approbierte Handlungsanschlüsse und Deutungsversuche schlicht nicht mehr möglich sind« (ebd.: 8). Daran anknüpfend lässt sich fragen, von welchen alltagspraktischen Problemen oder Krisen die Paare erzählen, die sich Erwerbs- und Familienarbeit egalitär teilen (wollen). Was wird als Problem wahrgenommen und wie werden Widersprüche, Probleme oder Krisen in der oder durch die Arbeitsteilung bearbeitet?

4. Forschungsdesign

Die in diesem Artikel verwendeten Interviewdaten, mittels derer Bedeutungsverschiebungen in der Relationierung von Erwerbs- und Familienarbeit hin zu egalitären Arrangements rekonstruiert werden, stammen aus zwei Projekten. In der ersten Studie wurden von 2010 bis 2012 27 Einzel- und Paarinterviews mit ungleichgeschlechtlichen und gleichgeschlechtlichen Paaren in der Familiengründungsphase, das heißt nach Geburt eines Kindes, mit Schwerpunkt auf den Aushandlungen zur Elternzeit geführt (unter anderem Peukert 2015, 2017, 2019). In der zweiten, laufenden Studie

wurden 13 nicht-heterosexuelle Eltern(-paare) und Familien interviewt, um – neben Prozessen der Familienwerdung – ihre Arbeitsteilungsarrangements zu erforschen. Diese Daten stammen aus dem von der Deutschen Forschungsgemeinschaft finanzierten Projekt »Ambivalente Anerkennungsordnung. *Doing reproduction* und *doing family* jenseits der heterosexuellen ›Normalfamilie‹« (Projektleitung: Mona Motakef (MO 3194/2-1), Almut Peukert (PE2612/2-1) und Christine Wimbauer (WI2142/7-1)). Die teilnarrativen Einzel-, Paar- und Familieninterviews beider Studien wurden transkribiert, anonymisiert und maskiert. Datengewinnung, theoretisches Sampling, hermeneutische Interpretation und Theoriebildung erfolgen in beiden Projekten im Forschungsstil der Grounded Theory (Strauss 1987; Charmaz 2014).

Ausgangspunkt für die Auswahl der Interviewteilnehmenden in der ersten Studie zu Aushandlungen von Paaren zur Elternzeit war, dass das Paar mindestens ein Kind nach Einführung des Elterngeldes im Jahr 2007 bekommen haben muss und beide Partner*innen Elternzeit bzw. -geld in Anspruch nehmen bzw. genommen haben. Ziel des Samplingprozesses war eine hohe Varianz in den Dimensionen Bildungsniveau, berufliche Charakteristika, Bezugsdauer und Kombination von Elternzeiten, sozialräumliche Herkunft und Einkommensverhältnisse. Paare mit statistisch seltenen Aufteilungsarrangements wurden dabei explizit gesucht. Im Sample befinden sich befristet und unbefristet Angestellte in Teil- und Vollzeit (darunter auch in Führungspositionen), Beamte und Selbstständige (ausführlich zum realisierten Sample Peukert 2015: 128).

In der zweiten Studie zur Herstellung von Elternschaft und Familien in der Alltagspraxis (*doing family*) haben wir eine hohe Varianz der nicht-heterosexuellen Elternschafts- und Familienformen angestrebt. So besteht das Sample aus lesbischen Ein- und Zweielternfamilien (mit unterschiedlichen Spender- bzw. Vaterpositionierungen), einer schwulen Pflegefamilie und Co-Parenting- bzw. Mehrelternfamilien mit drei oder vier Eltern. Neben der Familiengründung war ein zentrales Thema in den Interviews die innerfamiliale Arbeitsteilung, Egalität und Geschlechterungleichheiten. Die Untersuchung von gleichgeschlechtlichen Paaren für die Frage von (un-)gleichen Arbeitsteilungsarrangements mag auf den ersten Blick irritierend sein, scheint sich doch Ungleichheit vor allem in heterosexuellen Paaren zu reproduzieren. Ausgehend von der Annahme, dass nicht nur Personen, sondern auch die *Tätigkeiten* und *Sphären* der Erwerbs- und Sorgearbeit vergeschlechtlicht und vergeschlechtlichend sind, ist die Untersuchung von lesbischen,

schwulen und trans*Paaren gleichwohl instruktiv. Das Projektteam[3] interpretierte sequenzanalytisch die Eingangserzählungen sowie ausgewählte Schlüsselstellen und kodierte zunächst offen, anschließend axial und selektiv (Strauss 1987).

Mit dem *Paarinterview,* welches in beiden Studien Anwendung findet, werden Aushandlungen zur Arbeitsteilung und die darin eingelassenen Orientierungen, Selbstverständlichkeiten, Konflikte und Einigungsprozesse des Paares rekonstruierbar (Wimbauer/Motakef 2017). Die wissenssoziologisch fundierte hermeneutische Analyse der so gewonnenen retrospektiven Erzählungen ermöglicht zu verstehen, wie in Paaren (Nicht-)Egalität in Haus-, Familien- und Erwerbsarbeit diskursiv verhandelt wird und welche Irritationen und Widersprüche sich sowohl gesellschaftlich als auch paarintern zeigen.

In der empirischen Ergebnisdarstellung rekonstruiere und diskutiere ich Erzählungen aus den Paarinterviews mit zwei heterosexuellen Paaren aus dem ersten und einem lesbischen Paar aus dem zweiten Projekt. Diese drei Paare wurden ausgewählt, da sie zum einen auf das gesellschaftliche Egalitätsnarrativ rekurrieren. Zum anderen verhandeln alle drei Paare im Reden über das *Wie* ihrer Arbeitsteilung ihre Erwartungen, paarinternen Selbstverständlichkeiten und gesellschaftliche sowie paarinterne Irritationen und Widersprüche.

5. (Neue) Selbstverständlichkeiten und Routinen, gesellschaftliche Irritationen und Alltagskrisen

Wie erzählen Paare, die ihre Arbeitsteilung weitgehend egalitär organisieren, von Haus-, Familien- und Erwerbsarbeit? Von welchen (neuen) Selbstverständlichkeiten und Routinen, aber auch gesellschaftlichen Irritationen und Alltagskrisen wird berichtet? Was wird als Problem wahrgenommen und wie werden Widersprüche, Probleme oder Krisen in oder durch die Arbeitsteilung bearbeitet? Und welche Rückschlüsse lassen sich daraus auf gesellschaftliche Strukturierungen entlang von Geschlecht und Arbeit ziehen?

3 Als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen im Projekt sind hier wesentlich Julia Teschlade und Leoni Linek beteiligt.

5.1 »Fünfzig-fünfzig«, Abweichungen und gemeinsame Routinen in der Hausarbeit

Bei den hier im Fokus stehenden Paaren zeigt sich, dass es ein gemeinsames Verständnis gibt, sich Hausarbeit zu teilen. Dazu exemplarisch Felix (F) und Alexandra Wagners[4] (A) Selbstbeobachtungen und diskursive Selbstverständigung im Paarinterview:

F: »Wir teilen uns alles rein (A: Ja genau), das ist nicht mehr so, also nicht so wie ganz früher, wo es heißt Frau Mann ts«
A: »Das war aber von Anfang an so bei uns, dass wir halt viel, also Haushalt oder so, es läuft ja eben eigentlich wirklich fünfzig fünfzig und«
F: »Na ja zurzeit nicht so, weil du ja freitags«
A: »Jetzt im Moment halt so, dass ich freitags halt den Haushaltstag mache und aber (.) du schon auch dann trotzdem immer noch was machs' (F: »Ich versuch mein Bestes«) genau, (2) was mir halt immer wichtig war in ner Beziehung, dass man da nicht groß reden muss da drüber, wer was macht und ähm mach da noch mal das und mach doch mal jenes, sondern dass es wirklich funktioniert einfach so, dass jeder des sieht, was gemacht werden muss.»[5]

Wie reflektiert das Paar seine häusliche Arbeitsteilung? Felix' Aussage »wir teilen uns alles rein« geht von einem Paar-Wir aus, welches sich Hausarbeit teilt. Im Kontrast dazu sind Aussagen denkbar, wie »ich helfe ihr viel« oder »mache mit«, die auf eine assistierende und unterstützende Tätigkeit rekurrieren, während die Frau die Hauptarbeit leistet (vgl. Kaufmann 1994). Felix verweist mit einer historisierenden Abgrenzung, es sei nicht mehr so »wie ganz früher«, auf die geschlechterdifferenzierende Arbeitsteilung. Alexandra erweitert den Aspekt des »rein Teilens« und macht deutlich, dass das gemeinsame Verständnis und Erledigen von Hausarbeit von Beginn der Paarbeziehung Norm der inneren Paarverfassung gewesen sei. Sie quantifiziert

---

4 Alexandra Wagner (28 Jahre) arbeitet zum Zeitpunkt des Interviews als Technische Angestellte (befristet) und Felix (27 Jahre) als Techniker für Qualitätssicherung (unbefristet). Das Paar lebt in einer ostdeutschen Großstadt und hat ein anderthalbjähriges Kind. Vor Geburt des Kindes sind beide in Vollzeit erwerbstätig. Alexandra nimmt elf Monate Elternzeit und bezieht Elterngeld, Felix geht mit einem Monat Überschneidung mit seiner Partnerin für insgesamt vier Monate in Elternzeit. Alexandra wird in ihrer Elternzeit betriebsbedingt gekündigt, so dass sie noch einen Monat nach dem Ende ihrer Elternzeit erwerbstätig und anschließend (zunächst) arbeitssuchend und parallel zu Felix' Elternzeit zu Hause ist. Alexandra arbeitet nach der vorübergehenden Arbeitslosigkeit 30 Stunden und Felix ist in Vollzeit erwerbstätig.

5 Transkriptionshinweise: (.) Kurzes Absetzen, unter einer Sekunde; ⌈ ⌋ Beginn und Ende einer Überlappung.

anschließend die Aufteilung mit »Also Haushalt oder so, es läuft ja eben eigentlich wirklich fünfzig fünfzig.« Damit bekräftigen sich die beiden gegenseitig in ihrem Egalitätsnarrativ.

In Anschluss an Wetterers (2003) Argumentation zur rhetorischen Modernisierung stellt sich hier die Frage, wie sich der Unterschied zwischen ausschließlich diskursiver zu praktizierter Egalität empirisch rekonstruieren lässt. Schauen wir uns dafür den Fortgang der »dialogischen Koproduktion von Äußerungen« (Hirschauer u. a. 2015: 22 ff.) an: Felix buchstabiert das einschränkende »eigentlich« von Alexandra aus mit »naja zurzeit nicht so, weil du ja freitags«. Mit diesem korrigierenden Einwand wird zunächst der »Fünfzig-Fünfzig«-Anspruch infrage gestellt, gleichzeitig jedoch paradoxerweise bestätigt. Felix formuliert eine Abweichung von der zuvor postulierten Norm. Er verweist damit auf einen gemeinsamen Standard: Alexandra und er teilen sich die Hausarbeit zu etwa gleichen Teilen. Ohne diese Selbstverständlichkeit als Normalfolie könnte Felix eine Diskrepanz weder bemessen noch als solche benennen. Daran anknüpfend liefert Alexandra die Erklärung für die Abweichung; sie erledige gerade mehr Hausarbeit, da sie nicht in Vollzeit erwerbstätig ist und freitags einen »Haushaltstag« mache.

Welche Schlussfolgerungen lassen sich daraus ziehen? Das Paar setzt reflexiv seine paarinterne Norm ins Verhältnis zur gegenwärtig abweichenden Handlungspraxis. Diese Reflexion der Abweichung macht es zumindest denkbar, dass zu einem späteren Zeitpunkt, zum Beispiel durch eine Veränderung der Gesamtsituation, die Haushaltsarbeit (wieder) egalitär organisiert wird. Voraussetzung ist, dass sich die paarinterne Norm nicht stillschweigend der ungleichen Praxis anpasst.

Als selbstverständlich gesetzt wird zudem, dass nicht eine Person den Haushalt managt und von Zeit zu Zeit einzelne Aufgaben delegiert. So formuliert Alexandra den Anspruch, »dass jeder des sieht, was gemacht werden muss.« Sie beschreibt die Praxis des Sehens und Wahrnehmens von Aufgaben im Haushalt, die Management und Delegation von Aufgaben vonseiten einer einzelnen Person unnötig macht bzw. stark reduziert. Damit verbunden ist, dass beide Personen *in der Verantwortung* für Hausarbeit sind und sie entsprechend gemeinsame Routinen – zumindest dem verbalisierten Anspruch nach – etablieren.

5.2 »Jeder darf zu Hause bleiben« – Equally Shared Parenting

Neben dem Teilen der Hausarbeit ist das Ideal einer egalitär geteilten Fürsorgeverantwortung im Sinne eines Equally Shared Parenting zentral (ausführlich in Peukert 2015: 198 ff.). Exemplarisch dazu eine Sequenz aus dem Paarinterview von Klara Franke (K) und Stefan Ruppel[6] (S), in der Klara erklärt, wie sie zu der Aufteilung der Elternzeiten von sieben plus sieben Monate bei ihren zwei Kindern gekommen sind:

K: »Wir wolltens fair machen, jeder darf zu Hause bleiben und jeder darf dieselbe Zeit zu Hause bleiben (.) und der Stefan hat auch immer gesagt, ich will auch zu Hause bleiben, ich will nicht derjenige sein, der hier ständig schrubben geht, seine Kinder nicht sieht (2) und ich hab auch gesagt, ich will auch bald wieder arbeiten gehn, ich bin nicht so die (.) die Mutter, die sich völlig für ihre Kinder aufgibt und (.) zu Hause bleibt und dafür alles gibt, (2) ge (2)«

S: »Ja, (.) so war das.«

Klara bringt dazu das Argument der Fairness, welches auf zwei Prinzipien beruht: Jede*r hat das Recht zu Hause zu bleiben und jede*r hat das Recht auf die Hälfte der Elternzeit mit Elterngeldbezug. Das bedeutet, dass die zur Verfügung stehenden vierzehn Monate exakt zur Hälfte geteilt werden, so dass jeder Elternteil sieben Monate Elternzeit nimmt.[7] Klara Frankes Ausführungen erinnern an Spielregeln, die für alle Spielpersonen unabhängig von Alter, Einkommen, Karriereposition oder Geschlecht gleich gelten. Sie legt dar, dass *beide* Elternteile gleichermaßen Anspruch darauf haben, in Elternzeit zu gehen. In ihrer positiven Formulierung »jeder darf« ist als nicht unerhebliche Voraussetzung enthalten, dass jede*r möchte.

Auffällig ist dies vor dem Hintergrund nach wie vor gültiger (wenn auch brüchig werdender) geschlechtsstereotyper Zuschreibungen, nach denen

6 Klara Franke (34 Jahre) arbeitet als Referentin im Personalmanagement eines großen Familienunternehmens und Stefan Ruppel (37 Jahre) als Physiotherapeut in einem Krankenhaus. Das Paar wohnt in einer westdeutschen Großstadt und hat ein vier- und ein einjähriges Kind. Bei beiden Kindern teilen sich die Eltern je zur Hälfte die Elternzeit, die ersten sieben Monate nimmt Klara und anschließend geht Stefan sieben Monate in Elternzeit. Geplant ist, dass Stefan nach der Elternzeit seine Arbeitszeit auf 30 Stunden reduziert.

7 Während Klara Franke und Stefan Ruppel für sich ein quantitatives Egalitätsprinzip reklamieren, machen andere Paare im Sample die berufliche und finanzielle Situation *beider Eltern* mit (entscheidungs-)relevant und begründen darüber, dass die Mutter beispielsweise sechs Monate und der Vater acht Monate Elternzeit nimmt.

Mütter als zentral für die Kleinkindfürsorge angesehen werden (Müller/Zillien 2016; Peukert 2015: 168 ff.). Und trotz einer steigenden väterlichen Inanspruchnahme von Elternzeit und -geld ist diese meist auf zwei Monate begrenzt, während Mütter den überwiegenden Anteil der Elternzeit in Anspruch nehmen. So gesehen missachten die hier aufgestellten Fairnessprinzipien dominante geschlechterdifferenzierende Praktiken.

Klara antizipiert einige dieser gesellschaftlichen Normalitätserwartungen und grenzt sich in ihren Ausführungen davon ab: Da ist zum einen Stefans expliziter Wunsch »auch« zu Hause bleiben zu wollen, der einher geht mit einer negativen Konnotation von Erwerbsarbeit (»schrubben gehen«) und einer positiven Rahmung von Elternzeit und der Möglichkeit, Zeit mit den eigenen Kindern verbringen zu können. Zum anderen führt Klara das Gegenstück zu Stefans Commitment in der Familienarbeit an, ihre Bereitschaft »auch bald wieder« arbeiten zu gehen und so im Wesentlichen die Ernährerinnenfunktion zu übernehmen und ihm (bereitwillig und selbstverständlich) das Feld der Familienarbeit zu überlassen. Als nicht entscheidungsrelevant betrachtet das Paar seine Einkommensrelation für das gewählte Arrangement. Klara verdient zum Zeitpunkt des Interviews knapp 60 Prozent des Familieneinkommens. Dabei stellt sich die Einkommensrelation im Paar durch die Elternzeiten, eine zeitlich begrenzte Arbeitszeitreduktion von Klara zwischen beiden Geburten und eine geplante Arbeitszeitreduktion von Stefan nach seiner zweiten Elternzeit als dynamisch dar. Gleichwohl spricht das Paar dem Einkommen beider Partner*innen eine grundlegende Relevanz zu – sie hatten sich (so die retrospektive Erzählung) als Bedingung für die Familiengründung gesetzt, dass *beide* »genug Kohle verdien[en]« und einen »Festvertrag« haben.[8]

Die (Familien-)Aufgaben während der Elternzeit werden nicht geschlechterdifferenzierend organisiert, sondern beide übernehmen in der Elternzeit bzw. während ihrer alleinigen Erwerbstätigkeit jeweils die gleichen Aufgaben. Dies ist vor dem Hintergrund bemerkenswert, dass das »Vereinbarkeitsmanagement« (Behnke/Meuser 2003)[9] und die Hausarbeit Tätigkeitsbereiche sind, die anderen empirischen Studien zufolge – auch dann,

8 Die Bedeutung der Einkommensrelation für die Arbeitsteilung und Elternzeitaufteilungen wird in der Forschung kontrovers diskutiert (ausführlicher dazu Peukert 2015).

9 Vereinbarkeitsmanagement verweist auf die Arbeit zur Herstellung einer gemeinsamen Lebensführung. Dabei müssen zwei berufliche Wege und die Erfordernisse des Berufslebens mit den Anforderungen des Paar- und Familienlebens organisatorisch zusammengebracht und (sofern möglich) ausbalanciert werden. Gegenwärtig wird dies unter anderem unter dem Begriff des »mental load« diskutiert.

wenn Väter Elternzeit in Anspruch nehmen – tendenziell (noch) geschlechterdifferenzierend organisiert werden (vgl. dazu Kassner/Rüling 2005: 240).

5.3 »Wir schmeißen das auch nicht noch mal um« – Selbstverständnis als Doppelverdiener*innen

Komplementär zu einem geteilten Selbstverständnis im Paar, sich sowohl Haus- und Familienarbeit zu teilen, und notwendige Bedingung für eine egalitäre Arbeitsteilung ist zudem die Selbstverständlichkeit, dass beide Eltern erwerbstätig sind bzw. sein sollen, abgesehen von Elternzeiten. Gegenstand von Aushandlungen ist nicht eine Erwerbstätigkeit an sich, sondern – wenn überhaupt – der Stundenumfang. Alexandra berichtet im Einzelinterview vom Umgang des Paares mit der Aufteilung der Elternzeit:

> A: »[…] ich hab zehn Monate genommen, also zehn Monate war der Plan (.), wo ich Elterngeld gekriegt hab und dann hat mein Mann noch vier Monate gemacht und wir haben das dann so überschneiden lassen […]. Und dann war's ja im Endeffekt so, dass ich eh arbeitslos war und dann noch zwei drei Monate zu Hause war, obwohl die Kleine dann schon in der Krippe war. […] Ja also wir waren dann im Endeffekt (.) die ganzen vier Monate zusammen zu Hause, wenn man's so will, weil wir dann gesagt haben, wir schmeißen das auch nicht noch mal um, dass er dann doch arbeiten geht und ich halt die Elternzeit nehme, sondern wir haben gesagt, wenn ich dann doch schnell ne Arbeit finde, dann ist es wieder blöd und hat man kein Krippenplatz und dann so war's ganz gut.«

Alexandra wird nach ihrer zehnmonatigen Elternzeit für kurze Zeit in eine Auffanggesellschaft übernommen und dann arbeitslos. Dadurch ist sie parallel zu Felix' viermonatiger Elternzeit ebenfalls zu Hause und auf der Suche nach einer neuen Arbeitsstelle.[10] Interessant ist nun, dass sie in der Sequenz als Möglichkeit eines Tauschs anführt, dass sie länger Elternzeit hätte

10 Die Einordnung des Falls mit einer Elternzeitaufteilung von zehn zu vier Monaten als egalitäres Arrangement ist diskussionswürdig. Zunächst erleichtern – rein nach Zahlen betrachtet – 7-7- oder 6-8-Aufteilungen die Rekonstruktion als egalitär vonseiten der Forschenden. Ich plädiere jedoch dafür, die Erzählungen rund um die Aufteilung in die Interpretation als (nicht-)egalitäres Arrangement mit einfließen zu lassen und gleichzeitig – generell bei der Interpretation – der Möglichkeit einer rhetorischen Modernisierung besondere analytische Aufmerksamkeit zu schenken. Anders formuliert: Egalität ist komplex: Angefangen von lebensphasenbezogenen Veränderungen in den Arrangements bis hin zu Schattierungen von Egalität, die ein dichotomes Verständnis von Egalität und

nehmen können und Felix dafür nicht, weil sie ohnehin nicht erwerbstätig sein konnte. Die Situation bot demnach die Chance und hinreichend Legitimation, zum Beispiel finanzieller Art, für eine Retraditionalisierung. Die Formulierung »weil wir dann gesagt haben« lässt sich als konsensuelle Perspektive des Paares in der damaligen Situation lesen. Alexandra resümiert »Wir schmeißen das auch nicht noch mal um«, das heißt, dass sie ihr geplantes Arrangement beibehalten, obwohl sich die Rahmenbedingungen grundlegend verändert haben. Das Paar vergegenwärtigt sich zwar diese Option, setzt sie aber nicht um. Dies deutet darauf hin, dass in diesem Fall Alexandras Erwerbstätigkeit und somit das Selbstverständnis einer Doppelerwerbstätigkeit so wichtig sind, dass nicht aus im Vergleich dazu nachrangigen Gründen das gesamte Arrangement verändert wird. Vielmehr soll es gleich bleiben, mit der Begründung, »wenn ich dann doch schnell ne Arbeit finde, dann ist es wieder blöd.« Relevant wird hier nicht, dass sie durch ihr Arrangement ein geringeres Haushaltseinkommen haben (im Vergleich zu der angesprochenen Alternative), sondern dass Alexandra nur so die Chance hat, umstandslos eine neue Arbeitsstelle anzutreten. Aus der selbstverständlichen Setzung ihrer Erwerbstätigkeit heraus braucht sie die Möglichkeit (relativ) flexibel über ihre zeitlichen Ressourcen zu verfügen, die sie nicht hätte, wenn sie verbindlich für die Betreuung des Kindes zuständig wäre.[11] Aus Sicht des Paares ist die Arbeitslosigkeit von Alexandra demnach kein hinreichend guter Grund dafür, das Arrangement zu verändern.

5.4 »Und wo ist Ihr Baby jetzt?« – gesellschaftliche Irritationen

Gleichwohl wird in den Interviews deutlich, dass Paare, die sich Elternzeit und Familienarbeit egalitär teilen und in denen beide selbstverständlich erwerbstätig sind, sich in ihren *Darstellungen* abgrenzen (müssen) gegen eine traditionale Arbeitsteilung. Schlussfolgern lässt sich daraus, dass sie für sich selbst ihr Arrangement als »normal« betrachten, vor dem Hintergrund von dominanten gesellschaftlichen Normalitätsannahmen jedoch in Begründungszwänge geraten. So rechtfertigen sie sich in den Interviews für ihr Arrangement, *ohne* dass es (explizit) beispielsweise von den Interviewenden

Nicht-Egalität unterlaufen. Diese Komplexität erschwert eine rein quantifizierende Betrachtung.

11 Nicht relevant macht sie in der Passage, dass Felix bei einem Tausch durch den Wegfall seiner Elternzeit deutlich weniger Zeit mit dem Kind gehabt hätte.

in Frage gestellt worden wäre. Dass ihr Arrangement in anderen Zusammenhängen durchaus Fragen hervorruft, die Begründungszwänge implizieren,[12] wird in den folgenden Interviewsequenzen von Klara und Stefan sowie von Carolin Callas, die gemeinsam mit Mara ein Kind hat,[13] deutlich:

K: »Die erste Frage, wenn ich mich irgendwo vorstelle im Geschäft und sag, mein Name: Klara Franke und wenn's dann irgendwann zu Kinder und ich dann irgendwie, ich hab zwei Kinder, oh wie alt sind die denn, wenn ich dann sag (.), vier Jahre und acht Monate (2) und wo ist Ihr Baby jetzt? ((S und I lachen)) (2) Allein zu Hause, mein Gott, dann sag ich, mein Mann ist zu Hause (.) ⌈und ja, wenn der wieder/ wenn⌋«
S: »⌈Was, isst der das Kind nicht?⌋«
K: »Wenn der wieder arbeiten geht, ja, da geht sie in die Kita, oh, so ein kleines Kind, so früh weggeben und solang ((S lacht)) dieses/ ja solang diese Sprüche noch kommen und solang des noch in den Köpfen ist, wird sich da nicht groß was ändern.«

Ebenso rekapituliert Carolin die Reaktion ihrer Vorgesetzten:

C: »Witzig fand ich, dass die Leute es dann auch echt einfach wieder nicht aufm Schirm haben, dass viele da denken, also meine Chefin zum Beispiel, die ist super aufgeschlossen und, und (.) gar keine, kennt uns privat auch gut, aber hat dann auch gesagt, als ich gesagt hab, ich komm dann wieder, (.) ja, und, und der Joris, wo ist der dann? Ich so, na ja, Mara hat Elternzeit. Ach so, ja, Mara ist zu Hause. Okay, gut. Das sind halt so Sachen, das geht irgendwie nicht so in die Köpfe rein, das könnte, und es hat null damit zu tun, dass wir lesbisch sind, es könnte jeder so machen, es macht aber irgendwie keiner so.«

Einerseits setzen diese Paare ihre Arrangements als *selbstverständlich*, andererseits müssen sie auf irritierte Nachfragen von Vorgesetzten, Arbeitskolleg*innen oder Freund*innen reagieren, die ihnen explizit die *Fragwürdigkeit* und implizit die Andersartigkeit und Außergewöhnlichkeit ihres Arrangements nahelegen. Im Vergleich dazu berichtet in den Interviews des

12 Auf subtile Zuschreibungspraxen weist auch Deutsch (2001: 26) hin: »Every time someone asks an expectant woman about her work plans while ignoring her husband's plans, it communicates that parenting is primarily a mother's responsibility.«

13 Carolin Callas (36 Jahre) ist Projektmitarbeiterin in der Kreativbranche (befristet) und Mara Callas (37 Jahre) mittlere Führungskraft in einem Technologie-Unternehmen (unbefristet). Das Paar wohnt nahe einer westdeutschen Großstadt und hat zum Zeitpunkt des zweiten Paarinterviews ein elf Monate altes Kind. Die ersten acht Wochen nach Geburt des Kindes sind beide in Elternzeit, Carolin mit und Mara ohne Elterngeldbezug. Insgesamt nimmt Carolin sechs Monate und Mara anschließend acht Monate Elternzeit und -geld in Anspruch. Carolin kehrt zunächst in Vollzeit zurück und geplant ist, dass sie nach Maras Elternzeit in Teilzeit weiterarbeitet und Mara in Vollzeit.

Gesamtsamples keiner der Väter von solchen Nachfragen, wenn sie nach ihrer Elternzeit meist in Vollzeit wieder ihrer Erwerbstätigkeit nachgehen. In den Nachfragen drückt sich aus, dass es nur *eine* Betreuungsperson (die Mutter) geben kann, unabhängig davon, ob es sich um eine gleichgeschlechtliche oder ungleichgeschlechtliche Elternkonstellation handelt. In beiden Konstellationen besteht die Notwendigkeit, eine egalitäre Arbeitsteilung aktiv auszuhandeln und mit den Irritationen umzugehen, die eine zweite relevante Betreuungsperson hervorruft. Damit verbunden ist, dass beide eine Form von Mütterlichkeit repräsentieren, die nach wie vor der Rechtfertigung bedarf. Vor diesem Hintergrund finden sich in den Interviews gelegentlich Brüche im egalitären Selbstverständnis, wenn heterosexuelle Paare den Wunsch des Vaters nach Elternzeit und im Gegenzug das »Freigeben« der Familienarbeit seitens der Mutter betonen oder begründen. Gleichgeschlechtliche lesbische Paare müssen sich von einer (geschlechterdifferenzierend strukturierten) Norm des gebärenden Elter als Primary Caregiver abgrenzen.

In den irritierten Nachfragen drücken sich hartnäckige gesellschaftliche Erwartungshaltungen an einen (weiblichen) Primary Caregiver aus. Einerseits machen diese Erwartungshaltungen und Normalitätsannahmen in diesen Fällen die familiale Care-Arbeit unsichtbar, die von Vätern und nicht-gebärenden Müttern geleistet wird. Andererseits werden damit Väter und nicht-gebärende Mütter sehr grundsätzlich *nicht* als potenziell relevante (und kompetente) Betreuungspersonen gedacht und auf diese Weise unsichtbar (gemacht). Dies erschwert Vätern in heterosexuellen und nicht-gebärenden Müttern in lesbischen Beziehungen, einen selbstverständlichen Anspruch auf Elternzeit oder Arbeitszeitreduzierungen in ihren Organisationen zu formulieren (Peukert 2019).[14] Dazu kollidiert der Anspruch eines Equally Shared Parenting mit wahrgenommenen Imperativen und Erwartungen von Organisationen an durchgängig vollzeitverfügbare Arbeitnehmer*innen (Oechsle/Reimer 2016). Verbunden damit ist eine mangelnde Antizipation des beruflichen Engagements von Müttern mit kleinen Kindern innerhalb von Organisationen, mit potenziell ungleichheitsrelevanten Folgen, wenn diese bei neuen Projekten oder Aufstiegsoptionen möglicherweise gar nicht erst als geeignete Kandidatinnen ins Blickfeld geraten.

14 Dies kann auch innerhalb von Paarbeziehungen relevant werden, wenn sich ein Elter als Primary Caregiver positioniert (oder dies versucht), während der*die andere ein Equally Shared Parenting-Arrangement anstrebt (vgl. dazu die Begründungsfiguren zum Maternal Gatekeeping und Sameness Taboo in Peukert 2015).

5.5 »Hab morgens meine Kaffeetasse nicht in die Spülmaschine gestellt« – Alltagskrisen

Neben den oben skizzierten irritierten (oder neugierigen) Anfragen von außen an das egalitäre Arrangement lassen sich auch handlungspraktische Probleme, Krisen oder Herausforderungen *mit* und *in* diesen Arrangements *innerhalb* des Paares rekonstruieren. Diskursiv und auf einer übergeordneten handlungspraktischen Ebene wird das egalitäre Arrangement als selbstverständlich gerahmt. Da diese Arrangements jedoch vor dem Hintergrund der institutionalisierten ungleichen Anerkennung von Erwerbs- und Familiensphäre realisiert werden, sind Spannungen – innerhalb der Arrangements – zu erwarten. Lassen wir Carolin wieder zu Wort kommen. Das (zweite) Interview mit dem Paar findet statt, als Mara in Elternzeit ist. Carolin und Mara resümieren alltagspraktische Herausforderungen und Krisen auf die Frage der Interviewerin (I), wie sie es nach der Geburt des Kindes mit »Haushalt, Job und Kind« machen:

M: »Immer wieder anders.(lacht leise)«
I: »Immer wieder anders. Immer wieder anders.«
M: »Immer wieder anders.«
C: »Genau, also wir al- ähm (.) das ist lustig, weil die Rolle Haushalt, jeder von uns mal hatte. (lacht leise) Und man da doch merkt, dass es da zu Streitigkeiten kommt, die einfach nur damit zusammenhängen, dass man sich mehr im Haus aufhält. […] aber also al- jetzt, wo sie Elternzeit hat, merkt Mara dann auch, dass«
M: »Dieselben Konflikte auf einmal nur andersrum.«
C: »Nur andersrum. […] selbst dass ich das ja schon jetzt mal erlebt hab, […] ist es trotzdem so, dass ich den gleichen Fehler mach. Also ich hab auch morgens irgendwie meine Kaffeetasse nicht in die Spülmaschine gestellt, sondern einfach stehen lassen, weil ich dachte, ja, gut, also so in dem Moment denk ich das ja nicht so, aber das macht man dann einfach, denkt sich nicht viel dabei, weil der andere ist ja eigentlich da und kann das machen. Und genau solche Kleinigkeiten führen halt dann dazu, dass derjenige, der da ist, und das auch machen kann, sich ärgert, dass er's machen muss. (lacht leise) Und (lacht) das, das sind halt die Streitigkeiten, die wir jetzt in beide Richtungen schon mal gema- erlebt haben und ich glaub, das hat uns auch ein gutes Stück (.) (seufzt) (.) vereinfacht, die Konflikte zu lösen immer wieder. Grade, weil wir, weil jeder mal die Rolle des anderen haben kann.«

Carolin, die zuvor in Elternzeit war und nun wieder in Vollzeit erwerbstätig ist, beobachtet bei sich »den gleichen Fehler«, nicht die eigene Kaffeetasse in die Spülmaschine zu stellen, »sondern einfach stehen [zu] lassen […], weil

der andere ist ja eigentlich da und kann das machen.« Was sagt uns die kleine Begebenheit über Routinen und situative Krisen im Alltag? Und weiter zugespitzt, was erfahren wir hier über die (un-)gleiche Anerkennung der Sphären?

Beide geraten im Wechsel der »Rollen« von Familien- und Ernährerinnenverantwortlichkeit nacheinander in eine »Anerkennungsfalle« (Wimbauer 2012). Implizit vermittelt die nicht in die Spülmaschine gestellte Tasse die Botschaft, dass die für die Familiensphäre zuständige Person mehr Zeit habe, »der andere ist ja eigentlich da« und kann somit diese Aufgabe (auch noch) übernehmen. Demgegenüber hat die erwerbstätige Person weniger Zeit – und ein stückweit auch Wichtigeres zu tun als Geschirr wegzuräumen. Im Detail praktiziert das Paar hier eine ungleiche Anerkennung der Sphären – entlang der wie üblich abgegrenzten Tätigkeiten (Haushalt versus Erwerbstätigkeit). Gleichzeitig zeigt die Sequenz, dass ihnen gerade durch den Wechsel der Tätigkeiten das jeweils auftretende Problem diskursiv verfügbar wurde und somit zum Gegenstand von Gesprächen werden konnte. Wir können hier ein Reflexivwerden der ungleichen Anerkennung der Sphären von Erwerbs- und Familienarbeit beobachten. Voraussetzung für das Reflexivwerden ist, dass vor dem geteilten Hintergrund eines egalitären Selbstverständnisses beide die gleichen Phasen bzw. den Wechsel von Arbeiten durchlaufen und jeweils situativ an der handlungspraktischen Umsetzung von Egalität scheitern. Zentral ist der gemeinsame Erfahrungshorizont: Jede hat schon einmal die Kaffeetasse *auf* und nicht in die Spülmaschine gestellt und jede hat sich ebenfalls schon über die Kaffeetasse der Partnerin auf der Spülmaschine geärgert. Zudem kann das Paar die Situation nicht über den Verweis auf eine Geschlechterdifferenz im Paar samt Stereotypisierung lösen. Der gemeinsame Erfahrungshorizont ermöglicht und die fehlende Geschlechterdifferenz im Paar erleichtert oder verlangt es geradezu, dass beide die ungleichheitsanzeigende Kaffeetasse als Problem reflektieren und diskursiv bearbeiten, um eine Lösung zu finden – und mithin neue, andere Routinen und Selbstverständlichkeiten entstehen. Der Problemdruck entsteht unter anderem dadurch, dass dem gleichgeschlechtlichen Paar auf der Deutungsebene nicht der Verweis auf geschlechterdifferenzierende »kleine[n] praktische[n] Idiotien« (Hirschauer 1994: 689) zur Entlastung oder Legitimation der Situation zur Verfügung steht. Alltagskrisen wie die gerade beschriebene und ihre erfolgreiche Bearbeitung

implizieren im besten Fall eine nicht nur diskursive, sondern auch handlungspraktische asymptotische Annäherung an Egalität und gleiche Anerkennung.

6. Fazit und Ausblick

Ziel des Artikels war es, die Instabilität von geschlechterdifferenzierenden und ungleichheitsproduzierenden Normen im Kontext innerfamilialer Arbeitsteilung zu beleuchten. Geschlechterdifferenzierende Zuschreibungen von Erwerbs- und Familienarbeit werden brüchig, sodass Bedeutungsverschiebungen in der Relationierung von Arbeit und Geschlecht zu konstatieren sind. Persistenzen in der geschlechterdifferenzierenden Arbeitsteilung bringen soziale Ungleichheiten bei Einkommen, Arbeitsmarktintegration und Karrierechancen zuungunsten von Frauen und vor allem Müttern mit hervor bzw. verstärken diese. Gleichzeitig tritt neben die Retraditionalisierung der Arbeitsteilung nach Geburt eines Kindes – jedoch quantitativ in einem geringen Maße – das Phänomen, dass durch Modernisierung, Individualisierung und die Vielfalt an Lebens- und Beziehungsformen geschlechterdifferenzierende Zuschreibungen von alleiniger Ernährer*innen- bzw. Betreuungsverantwortung an Gültigkeit verlieren: Paare stellen sich zunehmend die Frage, wer welche Arbeiten innerhalb des Haushaltes, der Familie und Erwerbssphäre übernimmt. Die als Antwort darauf ausgehandelten und praktizierten Arrangements werden zumindest in Teilen offener und egalitärer. Welche Rolle dabei die COVID-19-Pandemie mit der zeitweisen Schließung von Betreuungs- und Bildungseinrichtungen spielt – ob es Modernisierungs- oder Retraditionalisierungseffekte (auch in der langfristigen Betrachtung) gibt – wird aktuell diskutiert und bleibt empirisch zu untersuchen. Dafür notwendig ist ein fundiertes Verständnis der komplexen Ausgangslage vor Beginn der Pandemie, zu dem der Artikel einen Beitrag leisten möchte.

Im Fokus des Artikels standen Paare, die sich Haus-, Familien- und Erwerbsarbeit egalitär teilen (wollen) und versuchen, dies in (neuen) Routinen und Handlungspraktiken umzusetzen. Dominant ist ein Egalitätsnarrativ,[15] das gleichwohl in der Handlungspraxis gebrochen wird, sei es

15 In den diskutierten Interviewsequenzen sind es vor allem die Frauen in den heterosexuellen Paarkonstellationen, die mit Nachdruck das Egalitätsnarrativ bedienen. Welche

durch den Haushaltstag oder die stehen gelassene Kaffeetasse. Dazu kommen gesellschaftliche Irritationen, personalisiert durch Vorgesetzte, Arbeitskolleg*innen oder Freund*innen, die eine geschlechterungleiche Normalitätsfolie offenlegen, vor deren Hintergrund egalitäre Arrangements besondert und zum Teil infrage gestellt werden.

Welche Rückschlüsse lassen sich daraus für gesellschaftliche Strukturierungen entlang von Geschlecht und Arbeit ziehen? Insbesondere die Alltagskrisen, aber auch die gesellschaftlichen Irritationen evozieren ein Reflexivwerden von Ungleichheiten und des alltäglichen Scheiterns an einem egalitären Anspruch. Dies wiederum ermöglicht, wenn auch nicht notwendigerweise realisiert, die Etablierung von Handlungspraktiken, die eine (diskursiv) gleiche Anerkennung der Sphären Erwerb und Familie implizieren. Sozialpolitisch betrachtet entspricht die Selbstverständlichkeit der Erwerbstätigkeit beider Eltern dem Adult Worker Model. Zu selten systematisch mitgedacht wird in diesem Leitbild Sorgearbeit, ob Selbstsorge oder Familienarbeit (Dingeldey/Gottschall 2013). Dies ist verwoben mit einer idealisierten Arbeitnehmer*innennorm in Organisationen, die Vollzeitverfügbarkeit und »Sorglosigkeit« als Standard setzt (vgl. auch Jurczyk/Mückenberger in diesem Band). Deutlich wird, dass das normative und institutionelle Gefüge von Erwerbsarbeit, innerfamilialen Arrangements der Arbeitsteilung und wohlfahrtsstaatlicher Strukturierung nicht mehr zusammenpassen. Nicht verwunderlich ist daher ein Beharrungsvermögen traditioneller Handlungsroutinen, die Paare über die Retraditionalisierung in die Ungleichheit führen (etwa Grunow/Evertsson 2016). Gleichgeschlechtliche wie ungleichgeschlechtliche Paare, die ein egalitäres Arrangement verfolgen, müssen umso mehr mit sowohl paarinternen als auch institutionellen Widersprüchen, Irritationen und Problemen umgehen, wollen sie neue, egalitäre Handlungspraktiken etablieren.

Dabei erlauben die Interviews den Blick auf die narrativen Praktiken zu einem bestimmten Zeitpunkt. Darüber hinaus notwendig wären qualitativ angelegte Längsschnittuntersuchungen, um Veränderungen der Arrangements im zeitlichen Verlauf rekonstruieren zu können. Ist beispielsweise der Haushaltstag von Alexandra eine »Einbahnstraße« (Huinink/Reichart 2008) in Richtung Retraditionalisierung? Stabilisieren sich egalitäre Arrangements (wozu es Anzeichen bei Klara und Stefan sowie Mara und Carolin gibt) und

---

Funktion dies hat und inwiefern sich dies bei Arrangements, die sich Erwerbs- und Familienarbeit weniger egalitär teilen, ebenfalls zeigt, gilt es in weiteren Analysen zu rekonstruieren.

gibt es »points of no return« in egalitären wie ungleichen Arrangements? Wechselt das familiale und erwerbsarbeitsbezogene Engagement zwischen den Partner*innen über die Zeit, und wenn ja, wie?

Letztlich müssen Paare auf verschiedene – sich im Zeitverlauf wandelnde – Situationen, Bedürfnisse und Anforderungen an Haus-, Familien- und Erwerbsarbeit reagieren und für sie passende Arrangements aushandeln. Für künftige Forschung gilt es stärker zu bedenken, dass Arrangements nicht immer zu einem bestimmten Zeitpunkt egalitär sind, jedoch Partner*innen über die Zeit, also konsekutiv, einen Ausgleich ihres Engagements in Erwerbs- und Familienarbeit organisieren und so ebenfalls eine egalitäre Arbeitsteilung praktizieren (können). Damit einher gehen konzeptionelle Überlegungen, wie Egalität jenseits einer (zu) simplen Quantifizierung als »Fünfzig-Fünfzig«-Aufteilung in jeglichen Belangen und Tätigkeiten zu fassen ist. Denkbar wären Maßstäbe wie Verhandlungsoffenheit, innerpartnerschaftliche Anerkennung von familialer Care-Arbeit und Geschlechtsindifferenz in der Zuschreibung von Betreuungs- und Erziehungskompetenz, die ein flexibles Engagement in Erwerbs- und Familienarbeit zwischen den Partner*innen ermöglichen. Dies bedeutet, moderne Arrangements künftig stärker als etwas Flüssiges zu konzeptualisieren und das Oszillieren zwischen (zeitweiser) Ungleichheit und Gleichheit in der Arbeitsteilung zu fokussieren.

Literatur

Acker, Joan (1990): Hierachies, Jobs, Bodies. A Theory of Gendered Organizations, *Gender & Society*, Jg. 4, H. 2, S. 139–158.

Antony, Alexander/Sebald, Gerd/Adloff, Frank (2016): Handlungs- und Interaktionskrisen, *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 41, H. 1, S. 1–15.

Behnke, Cornelia/Meuser, Michael (1999): *Geschlechterforschung und qualitative Methoden*. Opladen: Leske + Budrich.

Behnke, Cornelia/Meuser, Michael (2003): Vereinbarkeitsmanagement. Die Herstellung von Gemeinschaft bei Doppelkarrierepaaren, *Soziale Welt,* Jg. 54, H. 2, S. 163–174.

Born, Claudia/Krüger, Helga/Lorenz-Meyer, Dagmar (1996): *Der unentdeckte Wandel. Annäherung an das Verhältnis von Struktur und Norm im weiblichen Lebenslauf.* Berlin: Edition Sigma.

Charmaz, Kathy (2014): *Constructing Grounded Theory,* 2. Aufl. London: SAGE.

Dalton, Susan E./Bielby, Denise D. (2000): »That's our kind of constellation«. Lesbian Mothers Negotiate Institutionalized Understandings of Gender within the Family, *Gender & Society*, Jg. 14, H. 1, S. 36–61.

Deutsch, Francine M. (2001): Equally Shared Parenting, *Current Directions in Psychological Science*, Jg. 10, H. 1, S. 25–28.

Dingeldey, Irene/Gottschall, Karin (2013): Vom Ernährerlohn zum Familieneinkommen? Editorial, *WSI-Mitteilungen. Schwerpunktheft »Vom Ernährerlohn zum Familieneinkommen?«*, Jg. 66, H. 3, S. 160.

Downing, Jordan B./Goldberg, Abbie E. (2011): Lesbian Mother's Constructions of the Division of Paid and Unpaid Labor, *Feminism & Psychology*, Jg. 21, H. 1, S. 100–120.

Dürnberger, Andrea (2011): Die Verteilung elterlicher Aufgaben in lesbischen Partnerschaften. In: Marina Rupp (Hg.): *Partnerschaft und Elternschaft bei gleichgeschlechtlichen Paaren. Verbreitung, Institutionalisierung und Alltagsgestaltung.* Leverkusen: Budrich, S. 147–166.

Evertsson, Lars/Nyman, Charlott (2009): If not negotiation, then what? Gender equality and the organization of everyday life in Swedish couples, *Interpersona*, Jg. 3, H. 1, S. 33–59.

Fenstermaker, Sarah/West, Candace/Zimmerman, Don H. (1991): Gender Inequality. New Conceptual Terrain. In: Rae L. Blumberg (Hg.): *Gender, Family, and Economy. The Triple Overlap*. Newbury Park: SAGE, S. 289–307.

Gildemeister, Regine/Hericks, Katja (2012): *Geschlechtersoziologie: Theoretische Zugänge zu einer vertrackten Kategorie des Sozialen.* München: Oldenbourg.

Gildemeister, Regine/Robert, Günther (2008): *Geschlechterdifferenzierungen in lebenszeitlicher Perspektive. Interaktion – Institution – Biografie.* Wiesbaden: VS Verlag.

Goffman, Erving (Hg.) (2001 [1994]): *Interaktion und Geschlecht,* 2. Aufl. Frankfurt a.M.: Campus.

Gottschall, Karin (2000): *Soziale Ungleichheit und Geschlecht. Kontinuitäten und Brüche, Sackgassen und Erkenntnispotentiale im deutschen soziologischen Diskurs.* Opladen: Leske + Budrich.

Gottschall, Karin (2018): Arbeit, Beschäftigung und Arbeitsmarkt aus der Genderperspektive. In: Fritz Böhle/G. Günter Voß/Günther Wachtler (Hg.): *Handbuch Arbeitssoziologie. Band 2: Akteure und Institutionen*, 2. Aufl. Wiesbaden: Springer VS, S. 361–395.

Gottschall, Karin/Schröder, Tim (2013): »Familienlohn« – Zur Entwicklung einer wirkmächtigen Normierung geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung, *WSI-Mitteilungen. Schwerpunktheft »Vom Ernährerlohn zum Familieneinkommen?«*, Jg. 66, H. 3, S. 161–170.

Grunow, Daniela/Evertsson, Marie (Hg.) (2016): *Couples' Transitions to Parenthood. Analysing Gender and Work in Europe*. Cheltenham: Edward Elgar.

Hausen, Karin (1976): Die Polarisierung der »Geschlechtscharaktere«. Eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben. In: Werner Conze (Hg.): *Sozialgeschichte der Familie in der Neuzeit Europas.* Stuttgart: E. Klett, S. 363–393.

Hirschauer, Stefan (1994): Die soziale Fortpflanzung der Zweigeschlechtlichkeit, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 46, H. 4, S. 668–692.

Hirschauer, Stefan (2013): Geschlechts(in)differenz in geschlechts(un)gleichen Paaren. Zur Geschlechterunterscheidung in intimen Beziehungen. In: Christine Wimbauer/Alessandra Rusconi/Mona Motakef/Beate Kortendiek/Peter A. Berger (Hg.): *Paare und Ungleichheit(en). Eine Verhältnisbestimmung*. GENDER Sonderheft 2, Opladen: Budrich, S. 37–56.

Hirschauer, Stefan/Hoffmann, Anika/Stange, Annekathrin (2015): Paarinterviews als teilnehmende Beobachtung. Präsente Abwesende und zuschauende DarstellerInnen im Forschungsgespräch, *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, Jg. 16, H. 3.

Hobler, Dietmar/Pfahl, Svenja/Hentschel, Linda (2018): Schwerpunkt Erwerbsarbeit und Sorgearbeit. Berlin: WSI GenderDatenPortal. https://www.wsi.de/de/wsi-genderdatenportal-14615.htm (Zugriff 17. August 2020).

Hochschild, Arlie R. (1989): *The Second Shift. Working Parents and the Revolution at Home*. New York: Avon.

Huinink, Johannes/Reichart, Elisabeth (2008): Der Weg in die traditionelle Arbeitsteilung – eine Einbahnstraße? In: Walter Bien/Jan H. Marbach (Hg.): *Familiale Beziehungen, Familienalltag und soziale Netzwerke. Ergebnisse der drei Wellen des Familiensurvey*. Wiesbaden: VS Verlag, S. 43–79.

Kassner, Karsten/Rüling, Anneli (2005): »Nicht nur am Samstag gehört Papa mir!« Väter in egalitären Arrangements von Arbeit und Leben. In: Angelika Tölke/Karsten Hank (Hg.): *Männer – das »vernachlässigte« Geschlecht in der Familienforschung*. Wiesbaden: VS Verlag, S. 235–264.

Kaufmann, Jean-Claude (1994): *Schmutzige Wäsche. Zur ehelichen Konstruktion von Alltag,* 2. Aufl. Konstanz: UVK.

Leitner, Sigrid (2003): Varieties of Familialism. The Caring Function of the Family in Comparative Perspective, *European Societies,* Jg. 5, H. 4, S. 353–375.

Leitner, Sigrid (2013): *Varianten von Familialismus. Eine historisch vergleichende Analyse der Kinderbetreuungs- und Altenpflegepolitiken in kontinentaleuropäischen Wohlfahrtsstaaten*. Berlin: Duncker & Humblot.

Maiwald, Kai-Olaf (2010): Vom Schwinden der Väterlichkeit und ihrer bleibenden Bedeutung. Familiensoziologische Überlegungen. In: Dieter Thomä (Hg.): *Vaterlosigkeit. Geschichte und Gegenwart einer fixen Idee*. Berlin: Suhrkamp, S. 251–268.

Müller, Marion/Zillien, Nicole (2016): Das Rätsel der Retraditionalisierung – Zur Verweiblichung von Elternschaft in Geburtsvorbereitungskursen, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 68, H. 3, S. 409–433.

Nentwich, Julia C. (2000): Wie Mütter und Väter gemacht werden. Konstruktionen von Geschlecht bei der Rollenverteilung in Familien, *Zeitschrift für Frauenforschung*, Jg. 18, H. 3, S. 96–121.

Neumann, Benjamin (2019): *Die Regierung der Elternzeit. Elternwerden im Kontext von Gouvernementalität und Biopolitik*. Bielefeld: transcript.

Oechsle, Mechtild/Reimer, Thordis (2016): Väter zwischen Beruf und Familie. Handlungskrisen, Bewältigungsstrategien und gesellschaftliche Transformationsprozesse, *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 41, H. 1, S. 213–237.

Peukert, Almut (2015): *Aushandlungen von Paaren zur Elternzeit. Arbeitsteilung unter neuen Vorzeichen?* Wiesbaden: Springer VS.

Peukert, Almut (2017): »Involvierte« Väter zwischen Beruf und Familie. Zur Re/Produktion von Männlichkeiten in paarinternen Aushandlungen, *Zeitschrift für Familienforschung – Journal of Family Research*, Jg. 29, H. 1, S. 90–112.

Peukert, Almut (2019): ›Little children are not for dads?‹ Challenging and undoing hegemonic masculinity, *Gender, Work & Organization*, Jg. 26, H. 10, S. 1451–1466.

Schütze, Yvonne (1991): *Die gute Mutter. Zur Geschichte des normativen Musters »Mutterliebe«,* 2. Aufl. Bielefeld: Kleine.

Statistisches Bundesamt (2020): Statistik zum Elterngeld. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt. https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Elterngeld/Publikationen/Downloads-Elterngeld/elterngeld-geburten-j-5229201179004.pdf?__blob=publicationFile (Zugriff 20. August 2020).

Strauss, Anselm L. (1978): *Negotiations. Varieties, Contexts, Processes, and Social Order.* San Francisco: Jossey-Bass.

Strauss, Anselm L. (1987): *Qualitative Analysis for Social Scientists.* Cambridge: Cambridge University Press.

Strauss, Anselm L. (1993): *Continual Permutations of Action.* New York: de Gruyter.

Wetterer, Angelika (2003): Rhetorische Modernisierung: Das Verschwinden der Ungleichheit aus dem zeitgenössischen Differenzwissen. In: Gudrun-Axeli Knapp/Angelika Wetterer (Hg.): *Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II.* Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 286–319.

Wimbauer, Christine (2012): *Wenn Arbeit Liebe ersetzt. Doppelkarriere-Paare zwischen Anerkennung und Ungleichheit.* Frankfurt a.M.: Campus.

Wimbauer, Christine/Motakef, Mona (2017): *Das Paarinterview. Methodologie – Methode – Methodenpraxis.* Wiesbaden: Springer VS.

Wimbauer, Christine/Teschlade, Julia/Peukert, Almut/Motakef, Mona (2018): Paar- und Familienleitbilder der ›Mitte‹ zwischen Persistenz und Wandel. Eine paar- und heteronormativitätskritische Perspektive. In: Nadine M. Schöneck/Sabine Ritter (Hg.): *Die Mitte als Kampfzone. Wertorientierungen und Abgrenzungspraktiken der Mittelschichten.* Bielefeld: transcript, S. 125–141.

Transformation von (Sozial-)Staatlichkeit: Geschlecht und affektive Arbeit in der Arbeitsmarktverwaltung

Birgit Sauer

1. Einleitung: Transformation des rationalen Bürokratieideals

Der Wandel europäischer Wohlfahrtsstaaten hin zu einem »vorsorgenden Gewährleistungsstaat« (Sowa/Staples 2017: 20; vgl. Lessenich 2013) veränderte in den letzten 30 Jahren die Sozialversicherungssysteme ganz grundlegend – und damit auch die Sicherung im Falle von Erwerbslosigkeit. Trotz wachsender Arbeitslosigkeit wird von den Bürger*innen weit stärker als früher erwartet, dass sie eigenverantwortlich Arbeit suchen, sich also nicht auf den Sozialstaat verlassen.[1] Der Sozialstaat soll vielmehr zur Selbsttätigkeit aktivieren. Gleichzeitig wurden staatliche Bürokratien nach den Prinzipien des New Public Management[2] zu neo-bürokratischen Dienstleistungsorganisationen umgestaltet – auch im Sinne der Bürger*innenfreundlichkeit (Gottschall u. a. 2017: 85 f.). Die Struktur der Angestellten der semistaatlichen Arbeitsvermittlungen veränderte sich im Prozess dieser Dienstleistungsorientierung: Sukzessive werden Beamt*innenpositionen durch Angestelltenpositionen abgelöst. Arbeitssuchende werden nun als Kund*innen[3] angesprochen und nicht mehr bloß als anonyme »Fälle« des Verwaltungshandelns (Dubois 2016; Gottschall u. a. 2015: 4). Doch zugleich

1 Ich danke den weiteren Teammitgliedern des Forschungsprojekts »Affektive Arbeit in der Arbeitsvermittlung. Transformationen öffentlicher Dienstleistungen in Österreich, Deutschland und der Schweiz«, das vom FWF finanziert wurde, Myriam Gaitsch, Barbara Glinsner, Johanna Hofbauer und Otto Penz.

2 New Public Management umfasst ein Bündel von Maßnahmen zur Re-Organisation staatlicher Verwaltungen, das generell an der Steuerung privatwirtschaftlicher Unternehmen orientiert ist, mit Instrumenten wie beispielsweise Output- und Outcome-Orientierung staatlichen Handelns, die Orientierung an Kosteneffizienz und Wettbewerb zwischen Verwaltungseinheiten.

3 Ich übernehme diese Terminologie der Arbeitsagenturen, wenn ich deren Perspektive deutlich machen will.

sollen sie weiterhin kontrolliert und sanktioniert werden, wenn sie ihre Pflichten der Arbeitssuche nicht erfüllen (Wettergren 2010). Zudem sind Arbeitsvermittler*innen angehalten, die Kosteneffizienz der Organisation zu gewährleisten.

Damit veränderten sich die Anforderungen an das berufliche Handeln der Arbeitsvermittler*innen (für andere Bereiche der öffentlichen Verwaltung vgl. Gottschall u. a. 2015). Betonte das Weber'sche Bürokratiemodell die »Herrschaft der formalistischen *Unpersönlichkeit*« mit einem idealen Beamten, der »sine ira et studio, ohne Haß und Leidenschaft, daher ohne ›Liebe‹ und ›Enthusiasmus‹« entscheiden sollte (Weber 1992 [1919]: 32; Hervorhebung im Original), verändern Aktivierungspolitik, vermarktlichte Verwaltungsführung und Dienstleistungskultur das Arbeitsverständnis der öffentlich Bediensteten und das »Beamtenethos« (Gottschall u. a. 2017: 81 f.). Nun sind sie nämlich dazu angehalten, emotionale und affektive Arbeit einzusetzen,[4] um eine vertrauensvolle Beziehung zu den Erwerbslosen zu etablieren und sie hierdurch zur Arbeitssuche zu motivieren und aktivieren (Darmon/Perez 2010: 84 ff.) – und sie somit zu kontrollieren und disziplinieren. Ein neuartiges Ordnungs- und Kontrollregime unterwirft Arbeitsvermittler*innen ähnlichen Anforderungen wie ihre Kund*innen, die Ansprüche auf sozialstaatliche Unterstützung stellen. Die affektive Aktivierung von Arbeitssuchenden macht Arbeitsvermittler*innen zu »aktivierten Aktivierenden« (Newman 2007: 365).

Im Kontext dieser affektiven Steuerung (Penz u. a. 2017) frage ich, ob und wie sich die Veränderungen staatlicher Bürokratien der vergangenen 30 Jahre auf die Geschlechterverhältnisse und Geschlechterbilder im öffentlichen Dienst in den drei deutschsprachigen Ländern Schweiz, Österreich und Deutschland auswirken. Wie entwerfen sich Arbeitsvermittler*innen im Zuge der Managerialisierung sowie durch affektive Arbeit als vergeschlechtlichte Subjekte? Stellt die zunehmende Bedeutung affektiver Arbeit die hegemonialen Konzepte von Weiblichkeit, Männlichkeit und die hierarchische geschlechtsdifferenzierende Arbeitsteilung in der öffentlichen Arbeitsvermittlung infrage? Oder führen New Public Management, das Aktivierungsparadigma und neue unternehmerische Anforderungen zu einer »Re-Maskulinisierung« dieser neo-bürokratischen Institution? Diese Prozesse im Kontext der staatlich-bürokratischen Re-Organisation werden mit

4 Im Theorieteil werde ich die Unterscheidung zwischen »emotionaler« und »affektiver« Arbeit diskutieren.

dem Konzept des »doing gender while doing work« untersucht (so beispielsweise Williams 1991; Gottschall 1998).

Um die Studie zu kontextualisieren, erläutere ich zunächst den theoretischen Rahmen und stelle dann die Forschungsmethode sowie das empirische Material der Studie vor, die in drei Städten in Deutschland, Österreich und der Schweiz zwischen 2013 und 2015 durchgeführt wurde. Anschließend präsentiere ich zentrale Ergebnisse anhand von vier Typen der geschlechtlichen Inszenierung affektiver Arbeit. Dabei wird deutlich werden, dass affektive Arbeitspraxen in dem Sinne ambivalent sind, dass sie staatliche Herrschaftsformen reproduzieren, aber auch infrage stellen, sowie Geschlechterstereotypisierungen verstetigen oder zu deren Erosion beitragen können. Im letzten Teil diskutiere ich die Ambivalenzen geschlechtsdifferenzierender Subjektivitäten in den Fallstudien.

2. Theoretische Überlegungen: Affektive Arbeit und Geschlecht

In ihrer bahnbrechenden Studie »The Managed Heart« verdeutlicht Arlie Hochschild (2003 [1983]), dass emotionale Arbeit in der Serviceökonomie vergeschlechtlicht ist (ebd.: 162; vgl. auch Forseth 2005). In der Folge entstand eine Fülle von Untersuchungen emotionaler Aspekte in ganz unterschiedlichen Dienstleistungsberufen, zum Beispiel im Fast-Food-Service (Leidner 1991) oder in der Krankenpflege (Lewis 2005). Einige Studien, wie die von Daniela Rastetter (2008), betonen im Unterschied zu Hochschild weniger die Entfremdungseffekte, also die Enteignung emotionaler Arbeit, als vielmehr die Professionalisierungsdimensionen emotionaler Arbeit.

Im Rahmen der Transformation des öffentlichen Dienstes entstanden Studien, die die Bedeutung dieser Veränderungen für das Selbstverständnis der öffentlich Bediensteten untersuchten (zum Beispiel Gottschall u. a. 2015; Gottschall u. a. 2017). Einige wenige Studien wandten das Konzept der emotionalen Arbeit auch auf den öffentlichen Dienst an (Newman u. a. 2009; Larsson 2014). Paul Du Gay (2008) beispielsweise betont die generell wachsende Rolle von Emotionen in Public-Management-Strategien, während Korczynski und Bishop (2008) die emotionale Arbeit von öffentlichen Arbeitsvermittler*innen in Konfliktsituationen fokussieren. Behrend (2013)

sowie Englert und Sondermann (2013) untersuchen die Rolle der emotionalen Kompetenz bei der Beratung von Arbeitssuchenden. Terpe und Paierl (2010) analysieren die beruflichen Gefühlsregime in deutschen Arbeitsagenturen. Gefühls- oder Affektregime bezeichnen Strukturen erwünschten und nicht-erwünschten Fühlens, die sich auf der Basis von »feeling rules« in Organisationen herausbilden (Hochschild 2003 [1983]: 56–74). Die Bedeutung von Affekten in der Transformation von staatlichen Bürokratien erforschen Penz, Sauer, Gaitsch, Glinsner und Hofbauer anhand von unterschiedlichen Beispielen wie der Gelben Post in Österreich und den Arbeitsmarktverwaltungen in Österreich und der Schweiz (vgl. Penz u. a. 2017; Penz/Sauer 2016; Sauer/Penz 2014). Neue Formen der Regierung von Bürger*innen durch Emotionen und Affekte werden im Rahmen der Literatur zu »affective states« (etwa Hunter 2015; Jupp u. a. 2017) betont.

Die geschlechtsdifferenzierenden Implikationen dieser Entwicklungen sind Gegenstand kontroverser Debatten (für einen Überblick vgl. Kerfoot/Korczynski 2005). Einige Studien stellen eine »Entgeschlechtlichung« von Organisationen durch emotionale Arbeit fest. Morini (2007: 44) etwa konstatiert, dass einfache Dichotomien wie »produktive« versus »reproduktive« oder »männliche« versus »weibliche« Arbeit ihre Bedeutung in neuen affektiven Arbeitsbeziehungen verlieren. Andere Studien hingegen interpretieren den Zuwachs an traditionell als weiblich geltender emotionaler Arbeit als Zeichen der Reproduktion ungleicher geschlechtsdifferenzierender Arbeitsteilung (zum Beispiel Worts u. a. 2007; McDowell 2014). Karin Gottschall kommt zum Ergebnis, dass generell »Abschwächungen von Geschlechterungleichheit zugleich mit neuen Prozessen der Konstruktion und Zuschreibung von Geschlecht einhergehen« (Gottschall 2018: 371).

Gleichzeitig verleiht die Ökonomisierung und Managerialisierung von Organisationen männlich typisierten Eigenschaften wie Wettbewerbsorientierung eine hohe Bedeutung. Ein solch hoch kompetitives Arbeitsumfeld benachteilige Frauen und vermittle ihnen »feelings of guilt and incompetence« (Husso/Hirvonen 2012: 44), was ihre Karrierechancen einschränke (Miller 2009). Davies und Thomas (2004: 119) argumentieren, dass Diskurse über Pflege und Mutterschaft auch als eine geschlechterpolitische Form von Widerstand gegen den Managerialismus interpretiert werden können. Ein weiterer Literaturstrang betont die Möglichkeit einer »masculinization of emotions« (Lewis/Simpson 2007) – einer emotionalen Arbeit, die als männlich gilt und dadurch höher bewertet wird als emotionale Arbeit, die als weiblich gilt (Lewis 2005: 579).

Bislang allerdings existiert wenig Forschung über die geschlechtsdifferenzierenden Folgen von affektiven Staaten. Die ethnographische Studie Korvajärvis (1998: 28) über ein finnisches Arbeitsamt zeigt, dass »silencing gender seemed to be an effective form of both suppressing and empowering gendering practices«. Worts und Kolleg*innen (2007: 176) arbeiten heraus, wie Geschlechterunterschiede (re-)produziert werden, indem männliche Gemeindearbeiter in Toronto Reformen als Bedrohung interpretieren, während Mitarbeiterinnen sie als Ansporn erleben. Mein Beitrag untersucht die geschlechtsdifferenzierenden Auswirkungen des »Regierens« durch Affekte am »Arbeitsplatz Staat« und verknüpft in neuartiger Weise die Dimension der affektiven Transformation von Staatlichkeit mit der Vergeschlechtlichung staatlichen Handelns. Im Zentrum steht die affektive Arbeit von Neo-Bürokrat*innen in öffentlichen Arbeitsvermittlungen und die Frage, wie diese in der Interaktion mit Erwerbslosen Staatlichkeit und Geschlecht bzw. einen Geschlechterunterschied in der staatlichen Verwaltung (geschlechtsdifferenzierende innerbürokratische Arbeitsteilung) wie auch in der Interaktion mit Erwerbslosen (geschlechtsdifferenzierende Zuschreibungen an Erwerbslose) herstellen.

Um diese Frage zu beantworten, sind folgende theoretische Dimensionen von Relevanz: *Erstens* basiert die vorliegende Studie auf einer Konzeptualisierung, die den Staat nicht als monolithische Einheit begreift, sondern als ein machtvolles Terrain, wo Staatsmacht immer wieder hergestellt werden muss (*doing state*). Dies bedeutet auch, Angestellte in den Arbeitsmarktverwaltungen als Personen zu begreifen, die staatliche Politiken nicht nur implementieren, sondern gestalten und somit durch ihre Praktiken und Interpretationen Staatsmacht verhandeln und herstellen (vgl. ähnlich Hunter 2015; Gottschall u. a. 2017: 83). Auch die jüngsten Transformationen staatlicher Bürokratien, Vermarktlichung, Konkurrenz und affektive Governance müssen von den »street level bureaucrats« (Lipsky 2010 [1980]) im Kontakt mit Bürger*innen umgesetzt werden.[5]

Zweitens verwende ich den Begriff Affekte statt Emotionen sowie Hardts (1999) Konzept der »affective labour« und Hunters (2015) Idee relationaler, durch Affekte vermittelter Politik. Affekt bezieht sich, anders als Emotion, auf das untrennbare Zusammenspiel von Körper und Geist, von rationaler

5 Der Terminus »street level bureaucrats« nach Lipsky (2010 [1980]) bezeichnet die Tatsache, dass Staatsangestellte den Staat nicht nur repräsentieren, sondern bei der Umsetzung staatlicher Politiken diese auch verändern.

Kognition und affektiver Evaluation, von Affiziertsein und Affizieren anderer (Flam 2002; Scheer 2012; Wetherell 2015). Darüber hinaus unterscheidet sich das Konzept affektiver Arbeit von Hochschilds (2003 [1983]) emotionaler Arbeit dadurch, dass damit die Transformation von Ökonomien im globalen Norden in Richtung immaterielle Arbeit reflektiert wird. Affektive Arbeit verbindet Menschen und verknüpft (mittels Affekt- oder Gefühlsregimen) sowohl Bürger*innen als auch Neo-Bürokrat*innen in vielfältiger Weise mit der sozialen und politischen Ordnung (Hardt 1999: 94; Hunter 2015: 31) und ist nicht allein unter dem Entfremdungsparadigma zu betrachten.

Drittens basiert meine Analyse auf der Idee, dass Geschlecht als ein Ergebnis sozialer Interaktionen, des *doing gender* »as an ongoing activity embedded in everyday interaction« zu begreifen ist (West/Zimmerman 1987: 130). Allerdings wird Geschlecht in binären und hierarchischen sozialen Strukturen reproduziert, die dem *doing gender* Grenzen setzen, so dass Formen von hegemonialer Männlichkeit und untergeordneter Weiblichkeit immer wieder reproduziert werden (Connell/Messerschmidt 2005).

Arbeit bildet ein wichtiges Terrain des *doing gender* (Leidner 1991), und auch Organisationen sowie staatliche Verwaltungen sind grundlegend vergeschlechtlicht (Acker 1990). Sie erzeugen institutionalisierte Muster hegemonialer Männlichkeit, nicht zuletzt durch geschlechtsdifferenzierende Arbeitsteilung sowie geschlechtsdifferenzierende Symbole und Bilder (ebd.: 146).

Historisch wurde Weiblichkeit mit der Privatsphäre, dem Bereich der Beziehung und Sorge verknüpft. Ferner wird Sorge- bzw. Beziehungsarbeit noch immer als feminisierte Ergänzung der männlich konnotierten öffentlichen Sphäre des Marktes und des Staates betrachtet. Affektive Sorgearbeit zielt auf die Produktion positiver Emotionen wie Liebe, Empathie und Mitgefühl und wird Frauen zugeschrieben (Tronto 1993). Umgekehrt wird Männlichkeit mit emotionaler Neutralität, Rationalität oder der Unterdrückung von Gefühlen verbunden – auch innerhalb staatlicher Bürokratien (Guy/Newman 2004). Der Staat generierte und generiert also weder in Bezug auf Geschlecht noch auf Affekte »neutrale« Politiken, Institutionen und Regeln. Vor diesem theoretischen Hintergrund gehe ich davon aus, dass auch Neo-Bürokrat*innen der öffentlichen Arbeitsverwaltungen Geschlecht in ihren Begegnungen mit Kund*innen herstellen. Die affektiven Praktiken

von Arbeitsvermittler*innen können traditionelle hierarchische Geschlechternormen oder Normen bürokratischen Handelns reproduzieren, sie können sie aber auch eigenwillig deuten und damit partiell verändern.

Wie sind die drei theoretischen Elemente *doing state*, Affekte und *doing gender* in der empirischen Untersuchung miteinander verknüpft? Die Operationalisierung von *gendering* in der empirischen Feldarbeit ist immer eine schwierige Aufgabe, die das Risiko birgt, die binäre und hierarchische Geschlechterordnung zu reproduzieren (Nentwich/Kelan 2014). Um dies zu vermeiden, konzentriere ich mich auf affektive Formen der Herstellung des Staates und auf Prozesse der Vergeschlechtlichung. Feminisierung und Maskulinisierung sind also stets widersprüchliche Praxen: Welche Formen von affektiver Arbeit und welche affektiven Formen der Inszenierung des Staates werden im Feld sichtbar? Wie wird »Weiblichkeit« durch zugeschriebene Empathie, Konnektivität oder Ängstlichkeit, »Männlichkeit« durch vermeintlich affektive Neutralität und einen sachlich-nüchternen Managerialismus hergestellt[6] – und zwar unabhängig davon, ob Männer oder Frauen derart handeln (Lewis/Simpson 2007)?

3. Methoden und Datenerhebung

Die Feldarbeit in drei Arbeitsvermittlungen in Deutschland, Österreich und der Schweiz wurde zwischen 2013 und 2015 in drei Wellen durchgeführt.[7] Das Datenmaterial basiert auf einer Datentriangulation: Die Daten bestehen zum ersten aus sechs Expert*inneninterviews mit den Personalabteilungen über die Ausbildung und die erwarteten Fähigkeiten der Mitarbeiter*innen.

---

6 Diese nur kleine Aufzählung von zugeschriebenen Affekten stammt aus unseren Feldbeobachtungen; sie wird im Ergebniskapitel ergänzt und erläutert.

7 Im Rahmen des Forschungsprojekts untersuchen wir drei Städte, die Verwaltungs- und/oder Wirtschaftszentren ihrer jeweiligen Region sind. Unsere Untersuchung führten wir jeweils in den versicherungsbasierten Arbeitsvermittlungen durch, die für jene Arbeitssuchenden zuständig sind, die beitrags- und einkommensabhängige Arbeitslosenunterstützung erhalten. Die Rationale der Länderauswahl beruht auf der Unterschiedlichkeit der Wohlfahrtsregimeentwicklung, der Ähnlichkeiten in den Verwaltungs- und Anstellungsregimen sowie der Ähnlichkeit der (konservativen) Geschlechterregime. Ein stringenter Ländervergleich kann im Rahmen einer auf drei Städte begrenzten qualitativen Studie nicht geleistet werden; vielmehr kann es lediglich darum gehen, Unterschiede in (oft kleinräumigen) Organisationskulturen, insbesondere aber Konvergenzen sichtbar zu machen.

Zweitens führten wir eine Analyse von Dokumenten durch, die das Verhalten der Mitarbeiter*innen regeln sollen. Drittens basiert die Studie auf 21 problemorientierten semi-strukturierten Interviews mit Arbeitsvermittler*innen (6 Männer, 15 Frauen) über ihre aktuellen Arbeitspraktiken, über die affektiven Auswirkungen ihrer Tätigkeiten und ihr Affektmanagement. Viertens wurden die Daten schließlich durch Beobachtungen von 72 Beratungsinteraktionen der befragten Arbeitsvermittler*innen ergänzt, von denen 23 auf Video aufgenommen wurden.[8] In 13 Fällen berieten männliche Vermittler Männer, in elf Situationen interagierten Männer mit Frauen, in 28 Fällen Arbeitsvermittlerinnen mit Männern und in 20 Begegnungen berieten Arbeitsvermittlerinnen weibliche Erwerbssuchende.

Die Beobachtungsprotokolle, das transkribierte Interviewmaterial sowie Audio- und Videobänder bildeten die Grundlage für eine »fokussierte Ethnographie« (Knoblauch 2001), eine datenintensive Studie über die »situative Konstruktion der Wirklichkeit in den beobachteten Handlungen« (ebd.: 135). In Gruppen von drei bis vier Personen versuchte das Forschungsteam zu intersubjektiv gültigen Interpretationen der Interaktionsmuster sowie Körperpraktiken zu gelangen und Artefakten – gleichsam künstliche Ergebnisse, die durch subjektive Interpretation entstehen können – vorzubeugen. Die Analyse des Videomaterials erfolgte nach Tuma, Schnettler und Knoblauchs (2013) Videographie, das heißt, durch die Interpretation von Körpersprache, Gestik, Mimik und symbolischen Handlungen wurde auf Affektivität geschlossen. Das schriftliche Material (Dokumente, transkribierte Interviews, Beobachtungsprotokolle) wurde Kleres' (2010) »narrativer Analyse« von Emotionen folgend interpretiert, das heißt, es wurden emotionale Wörter, eine affektive Syntax sowie in den Interviews auf Emotionen hinweisende Auslassungen oder Sprechgeschwindigkeiten identifiziert. Diese narrativen Affektelemente wurden nach Newman (2012: 470) mit einem »emotional register of discourse« verknüpft, also diskursiven Konstruktionen von Emotion, Affekt und Geschlecht.

8 Dem Forschungsteam wurde von den Geschäftsleitungen der Arbeitsagenturen gestattet, Beratungsgespräche zu beobachten. Die Arbeitsvermittler*innen gaben ihre Zustimmung zur Feldarbeit, und die Arbeitssuchenden wurden darüber informiert, dass wir die Arbeit der Arbeitsvermittler*innen beobachten.

4. *Doing gender* und affektive Arbeit: Vergeschlechtlichte Deutungen des neuen Bürokratieideals

Das sozialstaatliche Leitmotiv der Aktivierung erfordert neue Formen affektiver Arbeit, die sich vom männlich-kategorisierten Idealtypus des rationalen und neutralen Verwaltungshandelns unterscheiden. Personalisierte Beratungsstrategien und affektive Zuwendung zielen auf die Aktivierung und mehr Eigenverantwortung der Kund*innen. Dazu müssen die Angestellten der Arbeitsmarktverwaltungen ihre eigenen Affekte managen und gezielt in der Beratungsarbeit einsetzen. Gleichzeitig werden sie über vorgegebene Leistungsziele und wettbewerbliche Elemente der Führung dazu angehalten bzw. aktiviert, eine unternehmerische Haltung einzunehmen. Beide Anforderungen sind nicht geschlechtsneutral, treffen sie doch auf ein Feld, das Dienstleistungsarbeit historisch weiblich typisierte, unternehmerisches Handeln hingegen traditionell männlich konnotierte.

Um dies anhand meines Untersuchungsgegenstands deutlich zu machen, präsentiere ich zunächst den Umbau der öffentlichen Arbeitsvermittlung in marktwirtschaftlich orientierte Dienstleistungsorganisationen. Im Rahmen dieses Umbaus wurden als weiblich erachtete Elemente moderner Dienstleistungskultur in die Arbeitsvermittlung integriert (4.1), die von den Interviewten ganz unterschiedlich realisiert wurden. Anschließend diskutiere ich feminisierte und maskulinisierte Re-Interpretationen dieser neuen Normen sozialstaatlichen Handelns sowohl von männlichen als auch von weiblichen Arbeitsvermittler*innen. Arbeitsvermittler*innen gehen mit der affektiven und feminisierten Servicelogik ganz unterschiedlich um. Einerseits wird die eigene Arbeit als Beziehungsarbeit oder als professionalisierte (fachliche) Dienstleistungsarbeit wahrgenommen. Aufgrund ihrer Beziehung zur traditionellen (weiblich kodierten) Dienstleistungsarbeit können beide Strategien als »feminisierte Umdeutungen« verstanden werden (4.2). Andererseits wird ein Bezug auf Dienstleistungsarbeit gänzlich abgelehnt, oder es werden die Vorstellungen von Bürokratie und Unternehmer*innengeist betont. Diese beiden Deutungsweisen bezeichne ich als »maskulinisierte Umarbeitungen« (4.3).

4.1 Der organisatorische Idealtyp: Servicearbeit als feminisierte Arbeitspraktik

Alle drei untersuchten öffentlichen Arbeitsagenturen betonen Kund*innenorientierung als neue Leitidee. Interne Schulungsunterlagen empfehlen die Umsetzung weiblich konnotierter affektiver Arbeitspraktiken, wie zum Beispiel die Inszenierung von Empathie gegenüber den Erwerbslosen und Wertschätzung ihrer individuellen Problemlagen (Aeberli-Hayoz u. a. 2014; Rübner/Sprengard 2011; AMS 2014). Arbeitssuchende sollen sich willkommen fühlen, sie sollen beispielsweise bei der Einbestellung in die Arbeitsagentur aus der Eingangszone des Gebäudes abgeholt und durch personalisierten Small Talk sowie positive Bestärkung der bereits unternommenen Anstrengungen zur Arbeitssuche zu Vertrauten gemacht werden. Unabhängig vom Geschlecht betonen die befragten Arbeitsvermittler*innen die Bedeutung der Kund*innenorientierung und übernehmen so die durch New Public Management induzierte Anforderung, die Bürger*innen auf sanfte Weise zu verwalten.

Die Betonung einer angenehmen Atmosphäre, in der sich die Kund*innen willkommen und akzeptiert fühlen, steht in starkem Gegensatz zu traditionellen Bildern staatlicher Bürokratie, die sich lediglich auf die Überprüfung der Anspruchskriterien und die Erfüllung der Verpflichtungen der Arbeitssuchenden konzentrierte. In der folgenden Vignette aus einem Beobachtungsprotokoll verkörpert Katharina,[9] eine 35-jährige Schweizer Arbeitsagentin, die neue Dienstleistungsorientierung und bekräftigt gleichzeitig weiblich zugeschriebene Normen der Kund*innenorientierung:

»Katharina holt den sechzigjährigen Kunden vom Wartebereich ab, reicht ihm die Hand zur Begrüßung, lächelt und führt ihn zu ihrem Büro. [...] Gleich zu Gesprächsbeginn breitet Jürgen einen Ordner mit Papieren offen auf dem Tisch aus, stützt sich auch mit seinen Vorderarmen auf dem Tisch auf. Durch die mitgebrachten Materialien und seine Körperhaltung nimmt Jürgen insgesamt sehr viel Platz ein auf dem Tisch. Katharina hingegen hat lediglich ein leeres Blatt Papier vor sich und hält ihre Arme nahe an ihrem Körper [...]. Nach ein wenig Small Talk zu Gesprächsbeginn fragt sie den Kunden nach dem Verlauf des zugewiesenen Coachings, […] ob er seit ihrem letzten Gespräch denn auch schon die Möglichkeit gehabt habe, Telefongespräche mit potentiellen Arbeitgeber*innen zu üben« (Protokoll zu BII2, Beraterin Schweiz).

9 Um die Anonymität der Interviewpartner*innen zu schützen, verwende ich Aliasnamen.

Diese Protokollsequenz verweist auf Praktiken des »doing gender while doing work«: Katharina ist höflich, zurückhaltend und gibt ihrem Kunden Raum, nutzt also feminisierte Praktiken, so dass der Arbeitssuchende genügend Zeit und Raum hat, seine Sichtweise und seine Anliegen darzulegen. Darüber hinaus vertritt Katharina aber auch Staatlichkeit, Disziplin und Kontrolle, wenn sie die Einhaltung der sogenannten »Eingliederungsvereinbarung«,[10] also den Kontakt zu potentiellen Arbeitgeber*innen einfordert. Affektive feminisierte Interaktionspraktiken entsprechen nicht nur der programmatischen Dienstleistungs- und Kund*innenorientierung, sondern tragen auch dazu bei, die disziplinierende Rolle der Neo-Bürokrat*innen in einen Mantel von Freundlichkeit und Empathie zu hüllen. Die freundlich-affektive Aktivierung verschleiert die Machtasymmetrie zwischen Arbeitsvermittler*innen und Arbeitssuchenden und kreiert gleichsam eine neo-bürokratische Dienstleistungspraxis. Über diese generell feminisierte Dienstleistungsorientierung hinaus konnte das Projekt vier Typen der Umdeutung vergeschlechtlichter affektiver Arbeit identifizieren, die in den Kapiteln 4.2 und 4.3 näher beschrieben werden. Wie ich im Folgenden diskutieren werde, finden affektive Arbeitspraxen ambivalente Ausdrucksformen, indem sie – so das zentrale Argument – staatliche Herrschaftsformen perpetuieren, aber auch infrage stellen, ebenso wie sie Geschlechterstereotypisierungen verfestigen oder zu deren Erosion beitragen können.

4.2 Feminisierte (Um-)Deutungen des neo-bürokratischen Dienstleistungsideals

Erfahrene Arbeitsvermittler*innen lehnen die neo-bürokratische Dienstleistungsarbeit ab. Sie tun dies, indem sie stereotyp feminisierte Beziehungsarbeit leisten, die die Kund*innen in den Mittelpunkt ihrer Tätigkeit stellt. Arbeitsvermittler*innen dieses ersten Typs feminisierter affektiver Arbeitspraxis sind sensibler für individuelle Gegebenheiten der Arbeitssuchenden und weniger direktiv in der Interaktion. Die Aktivierung steht nicht im Mittelpunkt; vielmehr konnten wir Fälle beobachten, in denen Arbeitsvermittler*innen sich mit Arbeitssuchenden verbünden, indem sie organisa-

10 Eingliederungsvereinbarungen sind Verträge zwischen Arbeitssuchenden und Arbeitsagentur mit dem Ziel, den Eingliederungsprozess in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu strukturieren und gegenseitige Verbindlichkeit herzustellen (Bernhard u. a. 2019: 5).

torische Grauzonen ausnutzen. Ein männlicher österreichischer Arbeitsvermittler zum Beispiel rät einer Frau, sich Zeit zu nehmen, um herauszufinden, was sie wirklich machen will, bevor sie sich auf die Suche nach einer neuen Stelle macht. Er leistet nicht nur affektive Arbeit, indem er die Frau tröstet, sondern auch, indem er Druck reduziert und die »Aktivierungsmaschinerie« anhält. Durch Sorgearbeit widersetzt er sich den Regeln der managerialisierten Organisation und negiert die Relevanz von Leistungsindikatoren, wie sie an seine Arbeit angelegt werden. Diese fürsorgliche Widerstandsstrategie, die sich an den Normen des traditionellen Wohlfahrtsstaates orientiert, fanden wir vor allem bei erfahrenen (Neo-)Bürokrat*innen, die eine höhere Arbeitsplatzsicherheit als jüngere Kolleg*innen mit befristeten Verträgen haben.

Fürsorgliche affektive Arbeitspraktiken liegen nicht nur quer zu Geboten des Managerialismus, sie unterscheiden sich auch deutlich von den Regeln eines bürokratischen Arbeitsprozesses. So war beobachtbar, dass Arbeitsvermittlerinnen, die selbst Mütter sind, Mitgefühl mit alleinerziehenden Müttern in prekären Situationen äußern. Eine Arbeitsvermittlerin in der untersuchten deutschen Stadt erklärt, dass sie Sympathie für eine qualifizierte Frau empfunden habe, die nach der Geburt eines Kindes einen Rückschlag in ihrer Karriere erlebte (MI2, Deutschland). Eine andere Kollegin erzählt:

»Ich hatte mal ’ne Kundin, der hab ich die Verfügbarkeit abgesprochen, weil’s nicht mehr anders ging, und ich wusste, dass vor der Tür, das war eine türkische Frau, junge Frau, der Mann wartet und sie abpasst, und dass sie heute Abend wieder geschlagen wird. Und das, vielleicht auch als Frau, kann man nicht so leicht wegstecken« (MII2, Beraterin Deutschland).

Empathie mit Kund*innen konfrontiert also diese Vermittlerinnen mit eigenen geschlechtsdifferenzierenden Erfahrungen. Sie spüren auch einen Konflikt zwischen der feminisierten Logik der Sorge und der Logik der Bürokratie, die eine strikte Anwendung von Regeln und Gesetzen ohne Ansehen spezifischer Lebenslagen erfordern würde. Allerdings konstruiert die affektive Betreuungsstrategie im letzten Beispiel die Kundin aufgrund ihrer Herkunft als schwach und bedürftig – eine türkische Frau ohne Handlungsmacht. Dieser rassisierende Unterton erlaubt es der Arbeitsvermittler*in wiederum, die Frau besonders zu unterstützen und sich um sie zu sorgen.

Einige unserer Befragten – meist Hochschulabsolvent*innen, Männer und Frauen gleichermaßen – verglichen ihre Arbeit mit hoch professionalisierter Dienstleistungsarbeit, eine *zweite feminisierte Form* der Umdeutung von affektiver Dienstleistungsarbeit. So beschreibt beispielsweise ein männlicher österreichischer Arbeitsvermittler die Aufgabe, Kund*innen dabei zu helfen, bereit für eine Arbeitsstelle zu werden, ähnlich wie eine medizinische Diagnose und Therapie. Damit bringt er zum Ausdruck, dass die Beratung ein hohes Maß an Expertise erfordert. Diese Form der kund*innenorientierten affektiven Arbeit zielt weniger auf positive Gefühle, sondern vielmehr auf eine vertrauensvolle Form der Zusammenarbeit mit den Kund*innen, wie es ein männlicher deutscher Arbeitsvermittler ausdrückt:

»[...] und ich geb' dem einfach das Gefühl, wenn der Kunde irgendwas sagt und ich mit meiner Lebenserfahrung oder Wissensschatz da irgendwie versuche, was anzudocken, dass man da mal einen Gesprächsansatz hat, dass man einfach da Vertrauen gewinnt« (MI1, Berater Deutschland).

So wird die Beratung zu einem geschickten Zusammenspiel von »rationalen« Argumenten, um Erwerbslose von der Wirksamkeit der Arbeitsmarktinstrumente zu überzeugen, und vertrauensvoller Atmosphäre, um Arbeitssuchende zu affizieren. Arbeitsvermittler*innen, die sich als Expert*innen verstehen, erzeugen keine Eile im Beratungsgespräch. Sie hören aufmerksam zu, halten ständigen Augenkontakt und sprechen beruhigend. Sie versuchen, den Erwerbslosen in ihrer schwierigen Situation ein Gefühl der Sicherheit und Zuverlässigkeit zu vermitteln. Ihre Haltung gegenüber Arbeitssuchenden ist jedoch eher formal und auf Fachwissen sowie Professionalität ausgerichtet, das heißt auf zwei traditionell zugeschriebene männlich typisierte Elemente des Arbeitshandelns. Dieser zweite Typ feminisierter Umdeutung verweist bereits auf die Ambivalenz oder besser: auf eine Umdeutungspraxis feminisiert-affektiver Arbeit in Richtung Professionalisierung, die geschlechterstereotypisierte Zuschreibungen der Dienstleistungsarbeit aushebelt.

4.3 Maskulinisierte affektive Arbeitspraktiken: Bürokratiearbeit und Unternehmer*innentum

Arbeitspraktiken, die mit dem traditionellen Ideal einer neutralen, leidenschaftslosen Bürokratie verbunden sind, spielen, so zeigt unsere Studie, nach wie vor eine zentrale Rolle. Bürokratische Praktiken bleiben als *eine erste Form*

maskulinisierter affektiver Arbeit entscheidende Elemente der Beziehungsarbeit von Arbeitsvermittler*innen. Einige Interviewpartner*innen verstehen sich in erster Linie als Beamt*innen, die ihre Arbeit am besten verrichten, wenn sie die Gesetze und Richtlinien strikt befolgen. Zu ähnlichen Ergebnissen kommen auch Karin Gottschall und Kolleg*innen: »Die (gestiegene) Bedeutung von ›Dienstleister‹-Werten im Selbstverständnis der öffentlich Beschäftigten ist jedoch nicht zwangsläufig mit einer Marginalisierung der traditionellen ›Staatsdiener‹-Werte verbunden« (Gottschall u. a. 2017: 98). Wir begegneten Praktiken, die von der Inszenierung als emotionslose und nüchterne Bürokrat*innen bis hin zu hierarchischen und autoritären Demonstrationen staatlicher Macht reichten. Kund*innenorientierung wird dann vor allem als eine effiziente und rasche Bearbeitung von Fällen verstanden. Diese Arbeitsvermittler*innen sehen keine Notwendigkeit, eine persönliche Beziehung zu etablieren, um ihre Kund*innen zu motivieren:

»[W]ie gesagt [...] bleib ich auf der sachlichen Ebene. Weil, wenn du dich einmal da [in die Gefühle der Kund*innen] hineinziehen lässt, dann kommst du schwer raus. Dann kriegst du auch die Kunden nicht raus, also dann bleiben sie da und du kannst es nicht abbrechen ja« (WII3, Beraterin Österreich).

Doch auch dieses Verhalten erfordert ein spezifisches Affektmanagement: Arbeitsvermittler*innen zeigen keine positiven Emotionen, sie sprechen Erwerbslose schroff und in kurzen Sätzen an, vermeiden Blickkontakt, Lächeln und Small Talk, das heißt, sie bemühen sich Abstand zu den Kund*innen herzustellen. Maskulinisierte neo-bürokratische Arbeit beinhaltet also eine spezifische Form der Affektivität, nämlich Nicht-Affiziertheit.

Diese maskulinisierten affektiven Praktiken wendet eine junge österreichische Arbeitsvermittlerin an, die meist Arbeitssuchende im Alter zwischen 20 und 24 Jahren berät. Obwohl sie durch Postkarten, humoristische Zitate und Cartoons eine informelle Atmosphäre in diesem Büro schafft, pflegt sie einen sehr formellen Umgang mit Kund*innen und stellt ein sachliches und unpersönliches Gesprächsklima her. Sie besitzt ein breites Repertoire an Strategien, um sich von den jungen Arbeitssuchenden zu distanzieren. So konzentriert sie sich auf ihren Computerbildschirm und benutzt den Monitor als eine Art Schutzschild für sich selbst, aber auch um Kontrolle über den Fall und den Kunden zu demonstrieren. Als wolle sie die affektive Atmosphäre und die Einsichten in ihre Privatsphäre, die durch die Artefakte in ihrem Büro vermittelt werden, negieren, produziert sie »bü-

rokratischen Lärm« durch den Einsatz von Stempeln und Tackern. Insgesamt veranschaulicht diese Inszenierung die komplexe Art und Weise, wie stereotype Kategorien von Weiblichkeit (die persönlichen Artefakte im Raum) und Männlichkeit (die formalisierte Kommunikation und die bürokratischen Praktiken) in die Inszenierung von Staatlichkeit eingebunden sind – Inszenierungen, die die üblichen Geschlechtererwartungen infrage stellen.

Männliche neo-bürokratische Umdeutungen affektiver Arbeit zeigen sich zudem in autoritären Praktiken, die offen staatliche Macht demonstrieren und sich auf stereotyp maskulinisiertes Verhalten stützen. Arbeitssuchende werden in diesen Konstellationen nicht den Regeln der empathischen Governance folgend überzeugt oder motiviert, sie werden vielmehr dazu gedrängt, sich den Gesetzen und Richtlinien zu unterwerfen. Eines unserer Protokolle aus Deutschland zeigt diese Form des affektiven Regierens:

»Eine 53-jährige Arbeitsvermittlerin, die überwiegend mit männlichen Arbeitssuchenden aus der Automobilindustrie zu tun hat, passt ihre Sprechgeschwindigkeit in der Beratungssituation auch dann nicht an, als ein Arbeitssuchender mit Sprachschwierigkeiten sie darum bittet. Stattdessen droht sie ihm, dass sie noch schneller sprechen werde, sollte er ihr nicht aufmerksam genug zuhören« (Protokoll zu MIII1, Beraterin Deutschland).

Diese Arbeitsvermittlerin empfindet Männer mit Migrationsbiografie, denen sie (Macho-)Männlichkeit unterstellt, als nicht in der Lage oder nicht bereit, sich wie gute Bürger-Kund*innen zu verhalten und die professionelle Expertise von Arbeitsvermittler*innen anzuerkennen. Diese Zuschreibungen führen dazu, dass sie ihren vor allem männlichen Kunden mit maskulinisierter affektiver Arbeit begegnet.

Obwohl wir solche autoritären Arbeitspraktiken nur in sehr wenigen Fällen beobachten konnten, zeigen die Beispiele, dass tradierte maskulinisierte bürokratische Arbeitspraktiken nicht vollständig verschwunden sind, weder bei Frauen noch bei Männern. Im Gegenteil, das Aktivierungsregime kann auch autoritäre Arbeitspraktiken fördern, da es den Arbeitsvermittler*innen obliegt zu entscheiden, ob die Kund*innen aktiv genug waren, um ihren Verpflichtungen nachzukommen.

Die Inszenierung als sachlich-nüchterne*r (Neo-)Bürokrat*in ist darüber hinaus nach wie vor eine wichtige Strategie in Konfliktsituationen, um Kund*innengespräche zu entpersönlichen und dadurch zu beruhigen. Es ist

wichtig zu betonen, dass auch die Inszenierungen maskulinisierter bürokratischer Arbeitspraktiken als affektive Arbeit zu begreifen sind. Hier müssen Affekte unterdrückt oder transformiert werden. Entweder wird der*die emotionslose Bürokrat*in dargestellt oder durch Wut und Überlegenheitsdemonstration wird Macht inszeniert. Auch organisatorische Aspekte, wie eine hohe Arbeitsbelastung und großer Zeitdruck, können das Gegenteil einer einladenden affektiven Atmosphäre schaffen, so dass Kund*innen daran gehindert werden, eine aktive Rolle in der Interaktion zu übernehmen und die Arbeitsvermittler*innen die Fallarbeit mit minimalem Zeitaufwand bewältigen können. Die Maßgabe, Kund*innen im neuen Wohlfahrtsregime zu aktivieren und zu affizieren, zugleich aber staatliche Macht zu exekutieren, kann schließlich auch einen Verlust an Transparenz und Gleichbehandlung der Bürger*innen implizieren (Dubois 2016). Diese Gefahr wird noch größer, wenn geschlechtsdifferenzierende und rassistische Stereotype die Entscheidungen von Arbeitsvermittler*innen beeinflussen.

Eine *zweite Form* maskulinisierter affektiver Arbeitspraktiken ist »unternehmerisch« geprägt. Dieses Unternehmer*innentum wurde sowohl durch New Public Management als auch durch die Aktivierungspolitik in den Arbeitsagenturen verankert. Während einige Arbeitsvermittler*innen den neuen Managementansatz ablehnen und sich partiell verweigern, begrüßen andere den Wettbewerbsgedanken und sehen Leistungsindikatoren als Instrumente zur Selbstoptimierung. So ist beispielsweise ein österreichischer Arbeitsvermittler sehr stolz darauf, die größte Anzahl von Stellenempfehlungen zu erteilen. Der Wettbewerbskontext führt, so konnten wir feststellen, zu neuen affektiven Praktiken, da die Arbeitsvermittler*innen nicht nur die Erwerbslosen, sondern auch sich selbst motivieren und aktivieren müssen. Sie verlangen daher von den Arbeitssuchenden zwar ein hohes Maß an Engagement sowie die Bereitschaft zur Aktivierung. Zugleich beklagen sich die Arbeitsvermittler*innen in allen drei Städten aber über den Stress am eigenen Arbeitsplatz aufgrund der neuen Leistungsindikatoren, insbesondere, wenn die Arbeitssuchenden nicht in der Lage sind, sich in ausreichendem Maß zu bewerben.

Die Verflechtung von *doing masculinity* und unternehmerischer, selbstoptimierender Haltung zeigt sich besonders deutlich bei der Schweizer Arbeitsvermittlung, wo das rein männliche Managementteam eine Form von »business masculinity« repräsentiert (Connell 1998: 16): Sie fahren prestigeträchtige SUVs, tragen den gleichen *business casual*-Modestil und machen Skitouren, zu denen auch ein sehr ernst genommenes Skirennen gehört.

Dieser Unternehmer*innengeist wird in der gesamten Organisation durch traditionelle männliche Merkmale wie unabhängige Entscheidungsfindung, Wettbewerbsgeist und »Macher«-Qualitäten gefördert. Der Direktor drückt dies so aus: »Also die Stellenprofile haben wir angepasst und zwar in Richtung einer eigenverantwortlich geprägten, unternehmerischen Arbeit« (BII1). Vor allem die Arbeitsvermittler*innen, die erst vor kurzem der Agentur beitraten, nehmen den neuen unternehmerischen Geist an und betrachten ihre individuelle Leistung als einen wesentlichen Beitrag zum Gesamtziel der Agentur.

Einer der interviewten Schweizer Arbeitsvermittler konkurriert nicht nur mit anderen Kolleg*innen, sondern auch mit seinen Kund*innen: hochqualifizierte männliche Arbeitssuchende, die zuvor Positionen im Top-Management innehatten. In den Beratungsgesprächen betont er seine engen Kontakte zu hochrangigen Politiker*innen und Manager*innen. Mit dem Verweis auf seine persönlichen Netzwerke versucht er, das Stereotyp des faulen, regelkonformen Bürokraten, der die »harte Geschäftswelt« nicht kenne, zurückzuweisen. In seiner affektiven Arbeitspraxis inszeniert er eine spezifische Form von Männlichkeit, nämlich die »Beschämung der Arbeitssuchenden« durch Betonung der eigenen Überlegenheit.

5. Diskussion und Schlussfolgerungen: Ambivalenzen und Kontinuitäten

Affektive Dienstleistungsarbeit wurde zu einem organisatorischen Idealtyp der Arbeitsmarktverwaltung, die Bürger-Kund*innen bei der Arbeitssuche motivieren und aktivieren soll. Die affektiven Anforderungen an Neo-Bürokrat*innen stehen freilich in einem Spannungsverhältnis zum unternehmerischen Handeln im Kontext von New Public Management. Die Transformation staatlicher Bürokratien der vergangenen 30 Jahre, so zeigt unsere Analyse, setzt die Normen männlich typisierter Verwaltungsarbeit nicht völlig außer Kraft, vielmehr führt das neue affektive Staatsparadigma zu einem ambivalenten Set geschlechtsdifferenzierender Erwartungen, Zuschreibungen und Praktiken. Die neo-bürokratische Konstellation der Kund*innenorientierung führte weder zu einer allgemeinen Feminisierung der Arbeit in Arbeitsagenturen noch zu einer völlig maskulinisierten

Umdeutung. Unsere Analyse zeigt vielmehr ein komplexeres Bild: Maskulinisiertes unternehmerisches Verhalten koexistiert mit serviceorientierten feminisierten Arbeitspraktiken; Männer wie Frauen betreiben affektive Strategien des *doing* und *undoing* von Weiblichkeit und Männlichkeit *while doing or undoing affects*.

Insgesamt lassen sich Neu-Interpretationen von affektiver Arbeit identifizieren, die eine Abwertung der Arbeit zu verhindern suchen, die oftmals durch eine (vermeintliche) Feminisierung von Arbeitsformen in traditionell männlichen Berufen droht. Wenn die Arbeitsvermittler*innen ihre affektive Arbeit als professionelle Tätigkeit deuten, die ein hohes Maß an Fachwissen und Erfahrung erfordert, können sie Prestige beanspruchen, das typischerweise mit männlichen (Dienstleistungs-)Berufen verbunden ist. Zwar verweist die Neu-Interpretation der affektiven Dienstleistungsarbeit als Beziehungsarbeit durchaus auf eine Feminisierung der Arbeit, doch lässt dies zugleich den Anspruch auf mehr Zeitsouveränität erheben. Zudem kann so der Leistungs- und Erfolgsorientierung von New Public Management mit Verweisen auf eine professionelle Beratungs- und Gesprächskultur entgegengetreten werden (ähnlich Davies/Thomas 2004).

Darüber hinaus zeigt die Studie, dass traditionell maskulinisierte bürokratische Praktiken nicht vollständig verschwinden. Sie kommen insbesondere bei Konflikten mit Kund*innen oder unter hohem Zeitdruck zum Einsatz. Obwohl der Unternehmer*innengeist und die Steigerung der Leistungsdaten im Rahmen von New Public Management zu einem wichtigen Arbeitsziel avancierten, verhalten sich die Vermittler*innen tendenziell eher empathisch und sind persönlich um ihre Kund*innen bemüht. Manche Arbeitsvermittler*innen sind freilich perfekt in der Lage, Affektivität und Unternehmer*innengeist miteinander zu kombinieren.

Die Analyse trägt mit ihrem Fokus auf affektive Praxen und Geschlecht zum Verständnis der aktuellen Transformation von Staatlichkeit bei. Sie zeigt, dass traditionell maskulinisierte Arbeit in der staatlichen Verwaltung durch affektive Arbeitspraktiken geschlechtlich ambivalent wurde. Die Veränderungen des (Sozial-) Staates führten zum einen zu bürger*innenfreundlicheren staatlichen Dienstleistungen. Zum anderen birgt Affektivität das Risiko, dass staatliche Handlungen schlecht nachvollziehbar und intransparent sind, wodurch Machtasymmetrien verschleiert werden. Das neue affektive Regieren kann daher als Versuch verstanden werden, den Widerstand der Bürger*innen gegenüber staatlichen Institutionen und vor allem gegenüber einer Einrichtung wie der Arbeitsmarktverwaltung, der

traditionell der Ruf der Disziplinierung vorauseilt, zu verringern, um dadurch eine neuartige Form der Kontrolle durchzusetzen. Ein weiteres zentrales Ergebnis der Untersuchung ist, dass Vergeschlechtlichung und *doing gender* durch Affekte im Kontext von organisatorischen Merkmalen wie Fallbelastung und Zeitdruck, Erfahrung und Alter der Arbeitsvermittler*innen, ethnischem Hintergrund der Kund*innen und geschlechtsdifferenzierenden, rassistischen sowie klassistischen Zuschreibungen an Kund*innen verstanden werden müssen. Dies sind Kontexte, die das Handeln der Arbeitsvermittler*innen ganz unterschiedliche Ausprägungen annehmen lassen.

Eine systematisch vergleichende Untersuchung affektiver Transformationen in den drei Untersuchungsländern konnte an dieser Stelle nicht geleistet werden. Doch die Studienergebnisse weisen auf wichtige Unterschiede hin, die sich aus divergierenden Organisationskulturen und deren Gefühlsregimen ergeben. Die von uns interviewten Arbeitsvermittler*innen in der bundesdeutschen Stadt sind hoch professionalisiert und beraten nur Kurzzeitarbeitslose. Affektive feminisierte Praktiken bilden ein zentrales Element ihres beruflichen Handelns. Die Schweizer Arbeitsvermittlung ist am deutlichsten an neoliberalen Führungsstandards und Kund*innenorientierung ausgerichtet. Dort dominiert ein affektives Unternehmer*innentum. In der österreichischen Stadt ist die Organisationskultur nach wie vor eher bürokratisch, weil die Mitarbeiter*innen sehr hoher Arbeitsbelastung ausgesetzt sind. Die Vermittler*innen vermeiden empathische Praktiken, weil sie diese als zusätzlichen Arbeitsstress erleben. Im deutschen Fallbeispiel zeigen sich am deutlichsten Professionalisierungspraxen durch Affizierung sowie Ver- und Entgeschlechtlichung, indem zum Beispiel affektive Arbeit als bedeutsame Fähigkeit im Dienste der Arbeitssuchenden von Frauen wie auch Männern betont wird: Dies kann als spezifischer (affektiver und geschlechtsdifferenzierender) Aufwand im Kontext der Umstrukturierung der Arbeitsverträge in der Arbeitsmarktverwaltung gedeutet werden. Kurzum: Obgleich die drei Länder eher den gleichen Verwaltungs- und Anstellungsregimen im öffentlichen Dienst (Gottschall u. a. 2015) zuzuordnen sind und sie historisch ähnlich konservative Geschlechterregime ausgebildet haben, divergieren die affektiven Transformationen entsprechend der lokalen – wenngleich auch wohlfahrtsstaatlich-pfadabhängigen – Konstellationen.

Mit einer qualitativen Studie, wie sie die Grundlage der obigen Ausführungen bildet, kann lediglich eine Momentaufnahme mit einer nur geringen

geografischen Reichweite gemacht werden. Ein systematischer Ländervergleich, verknüpft mit einer diachronen Vergleichsperspektive, könnte ebenso wie der Vergleich mit weiteren sich verändernden staatlichen Bürokratien die Bedeutung von Vergeschlechtlichung durch affektive Praktiken herausarbeiten und damit eine neuartige Perspektive auf Staatlichkeit entwickeln.

Literatur

Acker, Joan (1990): Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations, *Gender and Society,* Jg. 4, H. 2, S. 139–158.

Aeberli-Hayoz, Claudine/Rohrer, Ruth/Courto, Jean Claude (2014): *Lösungsorientierte Beratung.* Bern: RAV Bern.

AMS (2014): 6-Phasen-Modell der kund/innenorientierten Gesprächsführung. Die Startphase als Grundlage für einen erfolgreichen AMS-Beratungsprozess. Wien: AMS.

Behrend, Olaf (2013): Zu aktivierenden Gefühlspraktiken und -semantiken von MitarbeiterInnen deutscher Arbeitsämter, *Österreichische Zeitschrift für Soziologie,* Jg. 38, H. 2, S. 149–165.

Bernhard, Sarah/Senghass, Monika/Freier, Carolin/Ramos Lobato, Philipp/Stephan, Gesine (2019): *Vertragsbeziehungen zwischen Jobcentern und Arbeitslosen. Eingliederungsvereinbarungen aus Sicht von Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittlern* (IAB Forschungsbericht 02/2019). Nürnberg: IAB.

Connell, Raewyn (1998): Masculinities and globalization, *Men and Masculinities,* Jg. 1, H. 1, S. 3–23.

Connell, Raewyn/Messerschmidt, James (2005): Globalization and business masculinities, *Men and Masculinities,* Jg. 7, H. 4, S. 347–364.

Darmon, Isabelle/Perez, Coralie (2010): »Conduct of conduct« or the shaping of »adequate dispositions«? Labour market and career guidance in four European countries, *Critical Social Policy,* Jg. 31, H. 1, S. 77–101.

Davies, Annette/Thomas, Robyn (2004): Gendered identities and micro-political resistance in public service organizations. In: Thomas Robyn/Albert Mills/Jean Helms Mills (Hg.): *Identity politics at work. Resisting gender, gendering resistance*, London/New York: Routledge, S. 86–101.

Dubois, Vincent (2016): *The bureaucrat and the poor: encounters in French welfare offices.* London/New York: Routledge.

Du Gay, Paul (2008): Without affection or enthusiasm: problems of involvement and attachment in »responsive« public management, *Organization,* Jg. 15, H. 3, S. 335–353.

Englert, Kathrin/Sondermann, Ariadne (2013): »Ich versuch hier auch immer so dieses Amtliche irgendwie noch ’n bisschen zu überspielen.« Emotions- und Gefühlsarbeit in der öffentlichen Verwaltung als Ausdruck von Staatlichkeit im Wandel, *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 38, H. 2, S. 131–147.

Flam, Helena (2002): Corporate emotions and emotions in corporations, *The Sociological Review,* Jg. 50, H. 2, S. 90–112.

Forseth, Ulla (2005): Gender matters? Exploring how gender is negotiated in service encounters, *Gender, Work & Organization,* Jg. 12, H. 5, S. 440–459.

Gottschall, Karin (1998): Doing Gender While Doing Work? Erkenntnispotentiale konstruktivistischer Perspektiven für eine Analyse des Zusammenhangs von Arbeitsmarkt, Beruf und Geschlecht. In: Birgit Geissler/Friederike Maier/Birgit Pfau-Effinger (Hg.): *FrauenArbeitsMarkt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozioökonomischen Theorieentwicklung.* Berlin: Edition Sigma, S. 63–94.

Gottschall, Karin (2018): Arbeit, Beschäftigung und Arbeitsmarkt aus der Genderperspektive. In: Fritz Böhle/G. Günter Voß/Günther Wachtler (Hg.): *Handbuch Arbeitssoziologie. Akteure und Institutionen*, Bd. 2. Wiesbaden: Springer VS, S. 361–395.

Gottschall, Karin/Kittel, Bernhard/Briken, Kendra/Heuer, Jan-Ocko/Hils, Sylvia/Streb, Sebastian/Tepe, Markus (2015): *Public sector employment regimes. Transformations of the state as employer*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Gottschall, Karin/Häberle, Andreas/Heuer, Jan-Ocko/Hils, Sylvia (2017): »Effizienz, Kundenorientierung, Flexibilität, Transparenz (...) – dadurch verkaufen wir uns ja sozusagen«: Werthaltungen im öffentlichen Dienst in Deutschland in marktnahen und marktfernen Bereichen. In: Patrick Sachweh/Sascha Münnich (Hg.): *Kapitalismus als Lebensform? Deutungsmuster, Legitimation und Kritik in der Marktgesellschaft.* Wiesbaden: Springer VS, S. 81–106.

Guy, Mary Ellen/Newman, Meredith A. (2004): Women’s jobs, men’s jobs: sex segregation and emotional labor, *Public Administration Review,* Jg. 64, H. 3, S. 289–298.

Hardt, Michael (1999): Affective labour, *Boundary,* Jg. 26, H. 2, S. 89–100.

Hochschild, Arlie Russel (2003 [1983]): *The managed heart. The commercialization of human feeling.* Berkeley: University of California Press.

Hunter, Shona (2015): *Power, politics and the emotions. Impossible governance?* London: Routledge.

Husso, Marita/Hirvonen, Helena (2012): Gendered agency and emotions in the field of care work, *Gender, Work & Organization,* Jg. 19, H. 1, S. 29–51.

Jupp, Eleanor/Pykett, Jessica/Smith, Fiona M. (2017): *Emotional states. Sites and spaces of affective governance.* London/New York: Routledge.

Kerfoot, Deborah/Korczynski, Marek (2005): Editorial gender and service: new directions for the study of »front-line« service work, *Gender, Work & Organization,* Jg. 12, H. 5, S. 387–399.

Kleres, Jochen (2010): Emotions and narrative analysis: a methodological approach, *Journal for the Theory of Social Behaviour,* Jg. 41, H. 2, S. 182–202.

Knoblauch, Hubert (2001): Fokussierte Ethnographie: Soziologie, Ethnologie und die neue Welle der Ethnographie, *Sozialer Sinn,* Jg. 2, H. 1, S. 123–141.
Korczynski, Marek/Bishop, Vicky (2008): The job center. Abuse, violence, and fear on the front line: implications of the rise of the enchanting myth of customer sovereignty. In: Stephen Fineman (Hg.): *The emotional organization: passion and power*, Oxford: Blackwell, S. 74–87.
Korvajärvi, Päivi (1998): Reproducing gendered hierarchies in everyday work: contradictions in an employment office, *Gender, Work & Organization*, Jg. 5, H. 1, S. 19–30.
Larsson, Bengt (2014): Emotional professionalism in a bureaucratic context: emotion management in case handling at the Swedish enforcement authority, *International Journal of Work, Organisation and Emotion,* Jg. 6, H. 3, S. 281–294.
Leidner, Robin (1991): Serving hamburgers and selling insurances: gender, work, and identity in interactive service jobs, *Gender and Society,* Jg. 5, H. 2, S. 154–177.
Lessenich, Stephan (2013): *Die Neuerfindung des Sozialen. Der Sozialstaat im flexiblen Kapitalismus*. Bielefeld: transcript.
Lewis, Patricia (2005): Suppression or expression: an exploration of emotion management in a special care baby unit, *Work, Employment and Society,* Jg. 19, H. 3, S. 565–581.
Lewis, Patricia/Simpson, Ruth (2007): *Gendering emotions in organizations*. London: Palgrave Macmillan.
Lipsky, Michael (2010 [1980]): *Street-level bureaucracy: dilemmas of the individual in public service*. New York: Russell Sage Foundation.
McDowell, Linda (2014): Gender, work, employment and society: feminist reflections on continuity and change, *Work, Employment and Society,* Jg. 28, H. 5, S. 825–837.
Miller, Karen (2009): Gendered nature of managerialism? Case of the National Health Service, *International Journal of Public Sector Management,* Jg. 22, H. 2, S. 104–113.
Morini, Cristina (2007): The feminization of labour in cognitive capitalism, *Feminist Review,* Jg. 87, H. 1, S. 40–59.
Nentwich, Julia K./Kelan, Elisabeth K. (2014): Towards a topology of »doing gender«: an analysis of empirical research and its challenges, *Gender, Work & Organization,* Jg. 21, H. 2, S. 121–134.
Newman, Janet (2007): The double dynamics of activation: institutions, citizens and the remaking of welfare governance, *International Journal of Sociology and Social Policy,* Jg. 27, H. 9/10, S. 364–387.
Newman, Janet (2012): Beyond the deliberative subject? Problems of theory, method and critique in the turn to emotion and affect, *Critical Policy Studies,* Jg. 6, H. 4, S. 465–479.
Newman, Meredith A./Guy, Mary E./Mastracci, Sharon H. (2009): Beyond cognition: affective leadership and emotional labor, *Public Administration Review,* Jg. 69, H. 1, S. 6–20.

Penz, Otto/Sauer, Birgit (2016): *Affektives Kapital: Die Ökonomisierung der Gefühle im Arbeitsleben*. Frankfurt a. M.: Campus.

Penz, Otto/Sauer, Birgit/Gaitsch, Myriam/Hofbauer, Johanna/Glinsner, Barbara (2017): Post-bureaucratic encounters: affective labour in public employment services. *Critical Social Policy*, Jg. 37, H. 4, S. 540-561.

Rastetter, Daniela (2008): *Zum Lächeln verpflichtet. Emotionsarbeit im Dienstleistungsbereich.* Frankfurt a. M.: Campus.

Rübner, Matthias/Sprengard, Barbara (2011): *Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit – Grundlagen*. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

Sauer, Birgit/Penz, Otto (2014): Affektive Subjektivierung: Arbeit und Geschlecht, *Freiburger Zeitschrift für Geschlechterstudien,* Jg. 20, H. 2, S. 79–94.

Scheer, Monique (2012): Are emotions a kind of practice (And is that what makes them have a history?). A Bourdieuian approach to understanding emotion, *History and Theory,* Jg. 51, H. 2, S. 193–220.

Sowa, Frank/Staples, Ronald (2017): *Beratung und Vermittlung im Wohlfahrtsstaat.* Baden-Baden: Nomos.

Terpe, Silvia/Paierl, Silvia (2010): From bureaucratic agencies to modern service providers: the emotional consequences of the reformation of labour administration in Germany. In: Barbara Sieben/Åsa Wettergren (Hg.): *Emotionalizing organizations and organizing emotion*, Basingstoke: Palgrave Macmillan, S. 209–229.

Tronto, Joan (1993): *Moral boundaries: a political argument for an ethic of care.* New York: Psychology Press.

Tuma, René/Schnettler, Bernt/Knoblauch, Hubert (2013): *Videographie. Einführung in die interpretative Videoanalyse sozialer Situationen.* Wiesbaden: Springer VS.

Weber, Max (1992 [1919]). *Politik als Beruf.* Stuttgart: Reclam.

West, Candice/Zimmerman, Don H. (1987): Doing gender, *Gender and Society,* Jg. 1, H. 2, S. 125–151.

Wetherell, Margaret (2015): Trends in the turn to affect: a social psychological critique, *Body & Society*, Jg. 21, H. 2, S. 139–166.

Wettergren, Åsa (2010): Managing unlawful feelings – the emotional regime of the Swedish migration board, *International Journal of Work, Organization and Emotion*, Jg. 3, H. 4, S. 400–419.

Williams, Christine L. (1991): *Gender differences at work. Women and men in non-traditional occupations.* Berkeley: University of California Press.

Worts, Diana/Fox, Bonnie/McDonough, Peggy (2007): »Doing something meaningful«: gender and public service during municipal government restructuring, *Gender, Work & Organization,* Jg. 14, H. 2, S. 62–184.

Consequences of feminized migration: How are family gender relations affected?

Mandy Boehnke, Mandi Larsen and Franziska Deutsch

1. Introduction

In recent decades, migration has become more female and this global trend has been coined the “feminization of migration” (Castles/Miller 2009). While women have always migrated in large numbers (Donato/Gabaccia 2016), the term indicates a shift in research and policy agendas to a gendered perspective of migration experiences (Tittensor/Mansouri 2017), with a particular focus on the reasons for, and consequences of women’s migration. Also implied is an increase in the autonomy of women’s migration (Piper 2008). Nowadays women migrate mostly as workers – often domestic helpers, care or manufacturing workers – and less for marriage or family reunification purposes (Maymon 2017). The main reasons for feminized migration are the globalization of care work, rooted in the growing need for care and domestic workers in the Global North, and an increased labor force participation of women worldwide (Ehrenreich/Hochschild 2003).

Empirical studies have shown that female migration not only has enormous consequences for the woman who migrates, but also for transnational families as a whole. While some approaches and narratives have emphasized the risks for migrant women, including violations of labor rights and human rights as well as social isolation, another discourse interprets migration experiences as ways to emancipate and redefine family relationships (Tittensor/Mansouri 2017). So far, empirical evidence for the influence of migration on gender relations can, at best, be described as inconclusive (Parrado/Flippen 2005; Brettell 2012; Lutz/Amelina 2017).

In the following, we propose a systematic literature review to provide a coherent overview of these seemingly inconclusive results and to address them more systematically along our leading research question: What is the impact of the (work) migration experience on the gender relations of migrating women and their families? Our goals are to integrate and generalize the

empirical findings and to identify central themes. We do so by thoroughly examining different domains affected by female migration: Does taking on the role as breadwinner change gender role identities of both men and women? How are reproductive tasks (re)distributed? How are power relations and relationship quality in families modified?

This chapter[1] is organized as follows: in the next section, we present the methods of data collection and data analysis for our systematic literature review. Following the guidelines by Randolph (2009), we first present our search strategy, the selection criteria applied and the selection procedure, before we provide an overview of the categories derived from the sources and our analytical strategy. Subsequently, we present our results. Following a brief overview of the selected empirical studies, we summarize and discuss the results according to the inductively developed domains: reproductive tasks, productive tasks, power relations, relationship quality, and finally gender roles. We find that while women become the breadwinners and gain influence in decision-making processes in the family, advances in the reduction of gender inequalities are often only of a temporary nature and are frequently offset by upholding traditional gender norms, both on the side of the left-behind family and the migrant women.

2. Methods

Our systematic literature review follows the guidelines outlined by Randolph (2009), organizing the research into five stages: problem formation, data collection, data evaluation, analysis and interpretation, and public presentation. In the literature review these guidelines serve the purpose of: (1) developing definitions that separate relevant from irrelevant studies; (2) determining which potentially relevant sources to examine; (3) applying criteria to select valid studies; (4) synthesizing valid studies; and (5) separating important from less important information (Randolph 2009).

1 We explicitly want to thank Ilona Efimov and Defne Aksit for their help with literature search and formatting.

2.1 Problem formation

We focus on women's labor migration, defined as international migration undertaken by women for the purposes of work, initially alone, leaving relatives and friends in the country of origin. While women from all over the world migrate for work, we focus on women coming from countries with medium and high human development (for example, Brazil, China, India) according to the Human Development Index (based on life expectancy, levels of education, and standards of living) migrating to countries with very high human development scores (for example, Germany, U.S.A., Canada) (UNDP 2019). This informs the first two categories of our inclusion and exclusion criteria for the literature search: migration type and family constellation (see Table 1 for an overview of all criteria).

2.2 Search strategy

Our search strategy included literature retrieved from the Scopus database due to its source-neutral broad coverage of over 77 million items of international and interdisciplinary scientific literature curated from over 5,000 publishers (Scopus 2020). Related to study type, we included both quantitative and qualitative empirical studies describing the effect of female migration on the outcomes of interest (here: gender relations within the family (network). We specifically focused on texts falling under the following subject areas: social sciences, psychology, and arts and humanities. In terms of text type, we included peer-reviewed journal articles, book chapters, books, and Ph.D. theses, regardless of publication date, in order to increase the likelihood of finding relevant empirical studies. In terms of language, we included both English and German texts[2], which represent the lingual abilities of the authors of this chapter. The broad search term "gender" combined with the more specific terms "transnational families", "transnational migrants", and "fem* migration" were used. In addition, the reference lists of included texts were screened for literature that did not appear in the Scopus search.

---

2 Five German texts were found in the initial Scopus search, but none remained after screening by title and abstract.

Table 1: Inclusion and exclusion criteria for the literature review

Category	*Included*	*Excluded*
Migration type	Female labor migration from medium to high HDI countries to very high HDI countries in search of economic opportunity.	Female migration due to love/marriage, partner's job, trafficking, or asylum seeking. Female migration within one's own country or to countries of similar HDI scores. Male migration.
Family constellation	Female migration initially on their own.	Migration of entire family together at one time.
Study type	Quantitative or qualitative empirical research within the social sciences and the humanities, describing the effect of female migration on gender domains.	Any non-empirical study. Any study that does not examine the effect of female migration on gender relations. Any study outside the social sciences or humanities. Review articles.
Text type	Peer-reviewed journal articles, book chapters, books, Ph.D. theses.	Gray literature.
Language	English, German.	Other languages.

Source: Own compilation

2.3 Study selection

All citations from the Scopus search were exported to Mendeley referencing software and then to an Excel spreadsheet. All three authors independently conducted the initial screening based on title and abstract (see Fig. 1) by applying the inclusion and exclusion criteria (Table 1). For example, texts where it was clear that women from medium to high HDI countries migrated on their own in order to seek employment in very high HDI countries were included if they also met the other criteria. Those records that were unanimously selected for inclusion by all three authors were automatically included. Those records without unanimous agreement were further discussed until a unanimous decision for inclusion or exclusion could be reached.

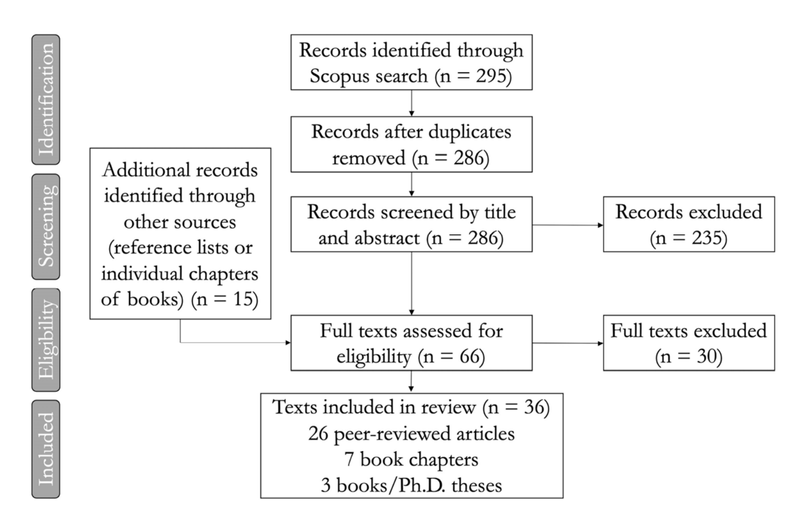


Fig. 1: Flow chart of literature review on the effect of female migration on the gender relations in families

Source: Own compilation

The included full texts were then evenly distributed amongst the three authors for further eligibility assessment. Each author extracted data from her group of texts using the following headings: Title, author(s), year of publication, type of literature, methodological approach[3], country of origin/migration country, explicit focus on female migration, family constellation, and gender domains mentioned. The abstracting of information on the gender domains, which we understood to broadly cover any aspect of gender relations in the family that was mentioned in the text, followed an inductive approach. Each author described in her own words the changes in gender domains she found in the respective texts, and based on the extracted information, made further decisions, if necessary, regarding inclusion and exclusion following the criteria covered in Table 1. Any case of uncertainty was discussed amongst all three authors until a unanimous decision could be reached.

3 This is based on the information presented in the original texts, which provided varying levels of detail with regards to the methodology. Given this constraint, we present this information here in as systematic a manner as possible.

2.4 Data analysis

Each author reviewed the changes in gender domains she had identified from the included texts, and looked for any clear patterns. Based on this information, general categories of effects on gender relations in the family due to female labor migration were derived independently by each author of the present chapter. It should be kept in mind that the designation of whether a change or effect resulted from female labor migration is derived directly from the results of the included studies, which are predominantly based on analyses of interviews and ethnographic fieldwork (see Appendix, Table A1) and are often not considered in the context of broader societal change.

After cross-comparison of the independently identified categories from each of the three authors, five common categories of change found in the included studies were derived as a framework for analysis: reproductive tasks (for example, caregiving for children and elderly, household labor), productive tasks (for example, employment, salary, remittances), power relations (for example, negotiations of authority, symbolic power, economic power), relationship quality (for example, intimacy), and gender roles, attitudes and identities (for example, broader conceptions of masculinity/femininity, maternalism and gender role attitudes). It is important to note that – as the domains were inductively derived – these five categories do not necessarily represent all possible important domains of gender relations, but rather only those which were commonly recognized in the texts included in this literature review.

The included texts were distributed evenly between the three authors, so that each author reviewed 12 texts as a first reader. As first reader, key findings were extracted according to the above-mentioned analysis categories. Each author then reviewed another 12 texts as second reader, with the purpose of cross-checking the findings from the first reader. Any key findings related to the research question, which did not fit into the derived analysis categories were noted separately by both the first and second readers.

3. Results

3.1 Overview of studies

In total, we screened 286 records from Scopus, whose publication dates ranged from 1984 to 2020. After adding 15 additional records from other sources and carrying out full-text screening using inclusion and exclusion criteria, 36 English-language texts were included in our review: 26 peer-reviewed articles, 7 book chapters, and 3 books/Ph.D. theses (see Table A1 in the appendix for an overview). Of these texts, the overwhelming majority were published in 2010 or later (n = 27), while eight were published between 2000 and 2009, and one in 1997.

Among the 36 selected texts, a clear majority (n = 30) applied a purely qualitative empirical methodology. This spanned a variety of data collection methods: in-depth/semi-structured interviews, participant observation, focus group discussions, and other types of ethnographic fieldwork. A total of five texts explicitly made use of mixed methods, combining quantitative survey data collection or time-use diaries with qualitative semi-structured/in-depth interviews. Only one text made exclusive use of a quantitative household survey.

The selected texts included a wide variety of origin countries of the migrating women, sometimes focusing on women from multiple regions in one text. Nearly half of the texts featured women migrating from Asia, primarily from the Philippines (n = 11), followed by India (n = 2), China (n = 1), Sri Lanka (n = 1), and Vietnam (n = 1). Another large group of texts featured women migrating from Central or Southern America, including Bolivia (n = 3), Mexico (n = 3), Ecuador (n = 3), Honduras (n = 2), the Dominican Republic (n = 1), and Peru (n = 1). The remaining texts featured women migrating from Eastern Europe (two from Georgia and one from the overall region), Africa (two from Ghana and one from Morocco), and the Caribbean (one from Jamaica).

3.2 Changes to gender relations in the family

In the following, we provide an overview of changes to gender relations in the family in the following domains: reproductive tasks[4], productive tasks, power relations, relationship quality, and gender roles. It should be noted that studies may address several of these domains simultaneously.

Reproductive tasks

Reproductive tasks (also referred to as social reproduction or unpaid care work) are unpaid mental, manual or emotional care activities "necessary to maintain existing life and to reproduce the next generation" (Laslett/Brenner 1989: 383). They manifest themselves, among others, in daily care work for children or elderly family members as well as household chores, such as "purchasing household goods, preparing and serving food, laundering and repairing clothing, maintaining furnishings and appliances, socializing children, providing care and emotional support" (Glenn 1992: 1). These reproductive tasks are addressed by almost all empirical studies (n = 32). Clear patterns can be found.

The vast majority of studies (n = 21) find that in the case of female migration, caregiving responsibilities in the left-behind family are delegated to other female relatives. Among this female kinship, grandmothers play the most important role in various contexts (Ambrosini 2015; Ariza 2014; Bastia/Busse 2011; Chen 2019; Crisan 2012; Encalada Grez 2018; Hondagneu-Sotela/Avila 1997; McCallum 2018; Preibisch/Encalada Grez 2013). Often the caregiver's role is taken over by the migrant women's own mothers who are seen as "extensions of their own love and care" (Encalada Grez 2018: 93). Other women who take over caretaking and household responsibilities are older daughters (Freznoza-Flot 2014; Lagomarsino/Castellani 2016; Parreñas 2005, 2008; Preibisch/Encalada Grez 2013), sisters or other female members of the family. In some cases, other women are hired to take care of the family (Lan 2003; Parreñas 2001).

Men are less involved in reproductive tasks. While a few studies find that their involvement increases when their wives are absent (Ahlin/Sen 2020; Parella 2013; Torosyan et al. 2016), others report that female members of the family see men as not really being capable of taking over caregiving tasks

4 The term is used because it is frequently mentioned in the literature, it should not be taken as a devaluation of this type of work.

(McCallum 2018; Tungohan 2012), or that men simply refuse to do so (Cortés/Oso 2017; Parreñas 2001). This finding does not seem to be restricted to a specific context, it was found in studies about female migrants from Jamaica, Ecuador or the Philippines.

There are exceptions, however, mainly from studies in Vietnam and the Philippines, where the picture is more complex. While the traditional division of labor in Vietnam would predict that men do not participate in domestic work or childcare, fathers have become the most important caregivers for their children in the absence of mothers – they consider this to be their task and important for their children's emotional and psychological well-being (Hoang/Yeoh 2011). Several studies report that, contrary to Tungohan (2012) or Parreñas (2001), Filipino men also do engage in caregiving practices, such as household chores (shopping, washing dishes, cooking, etc.), child-rearing, family budget management, or taking care of children's school education (Asis et al. 2004; Cabanes/Acedera 2012; Fresnoza-Flot 2014; Pauwels 2015). Parreñas (2005) finds that those Filipino left-behind fathers who do take on some additional care work (for example, housework), typically have jobs that are heavily masculinized (for example, requires them to carry a weapon), which may mean that they feel less threatened in their masculinity by housework. However, also for these men, definitions of fathering do not expand to "nurturing", which is seen to be a woman's task. By doing so, these men maintain the traditional gendered boundaries of care work.

In most other studies, the picture is clear. Even if the level of participation in reproductive tasks increases, men's role is seen in supporting other women who become the primary caregiver. Parreñas (2008), for example, reports that men's caregiving tasks do not reach the level which would free the migrant mother from needing to carry out nurturing tasks from a distance.

While abroad, migrant women engage in what has been called "transnational mothering" (for example Tungohan 2012: 41; Hondagneu-Sotelo/Avila 1997: 562) – they maintain their nurturing responsibilities in the family across borders, among others by regularly communicating with their children and family members via phone calls, letters, text messages, or gifts (Encalada Grez 2018; Hondagneu-Sotelo/Avila 1997; Lan 2003; McCallum 2018; Parreñas 2008; Pauwels 2015; Tungohan 2012). Absent mothers provide emotional care and fulfill their ascribed caregiving tasks by using modern technology to monitor their children's well-being, academic

performance or homework, stay in touch with teachers, or remind children of doctor's appointments (Ariza 2014; Cabanes/Acedera 2012; Chen 2019; Parreñas 2005; Poeze/Mazzucato 2014; Preibisch/Encalada Grez 2013). In some studies (Parreñas 2005, 2014), the mothers' behavior is described as an attempt to overcompensate for their absence by engaging in "intensive mothering" (Hays 1996). In addition, caring financially for the family by sending remittances is seen as a nurturing activity and as establishing intimacy (Parreñas 2008): "Milk, shoes and schooling – these are the currency of transnational motherhood" (Hondagneu-Sotelo/Avila 1997: 562).

Productive tasks

Another core theme of the majority of studies (n = 25) included in this literature review describes the productive tasks of households with women who migrate for labor, that is, those tasks related to employment and salary (in other words, income-generating activities), and sending remittances as a result of paid labor. Paid work and providing for the family, typically associated with men, may be different in households with migrating women and indeed, there are a few key patterns that can be recognized in findings about productive tasks.

Firstly, women who migrate for work, predominantly from Central and South America but also from other regions, tend to take on the role of the primary breadwinner in the family (Bastia/Busse 2011; Encalada Grez 2018; Parreñas 2005, 2008; Preibisch/Encalada Grez 2013) and send home a large share of their income in the form of remittances (Ariza 2014; Crisan 2012; Parella 2013). These remittances are intended primarily for caregiving and education for their children that remain in the country of origin, improving the standard of living for the family, housing, health care, or to repay debts (Ariza 2014; Bastia/Busse 2011; Cortés/Oso 2017; Fresnoza-Flot 2014; Encalada Grez 2018; Parella 2013; Pauwels 2015; Preibisch/Encalada Grez 2013; Sánchez Molina 2015; Wong 2006). In some studies it was found that men in the countries of origin also generate income in order to remain professionally active and financially independent, even if the income itself is only of symbolic importance (Fresnoza-Flot 2014; Hoang/Yeoh 2011).

In the particular case of nurses from Kerala, India, women's earnings from abroad are directed towards saving for their own dowry (Percot 2006) and towards their parents to "repay the suffering" (Ahlin/Sen 2020: 1403) they endured while sacrificing for their daughter's nursing education and

English-language training. In this case, it is argued that these uses of remittances establish a new form of "intergenerational reciprocity" (Ahlin/Sen 2020: 1405) in this group, since traditionally women's parents would be expected to pay the dowry, and the women would be expected to focus their remittances on their husband's families. Thus, this very specific case provides a clear demonstration of how gender relations change due to women's labor migration.

Secondly, it is not uncommon for women to have a proxy in their countries of origin who is "loyal" (Pinnawala 2008: 453) to them, typically a female family member, charged with distributing the remittances amongst family members (Cortés/Oso 2017; Parreñas 2008; Pinnawala 2008; Wong 2006). In this way, women remain involved in how their financial contribution is used in the household. Notably, in the Philippines, women have long been responsible for the family finances, and this continues in families considered here, where women do not entrust their spouses with their remittances (Parreñas 2008). In another study in Sri Lanka, it was explicitly stated by participants that they trust their female relatives more than their husbands (Pinnawala 2008). That being said, the driving force is not always about trust. For example, in a study looking at women migrating from Ghana, sending money to the female family members performing the care work back home "is supported by the matrilineal moral code of female solidarity and reciprocal obligations" (Wong 2006: 369).

Finally, there seems to be evidence from Central and South America, as well as Ghana, that while women take on the role of being the primary breadwinner of the household, migrating in order to provide for their families is reinterpreted as a selfless act of caring, rather than a direct challenge to the traditional norms of men as providers (Liebers/Kunz 2018). It is a means of fulfilling their caring role (Hondagneu-Sotelo/Avila 1997; Preibisch/Encalada Grez 2013), and a means by which children evaluate their relationship quality to their absent mothers (Poeze/Mazzucato 2014).

Power relations

Exactly half of the studies (n = 18) make some mention of perceiving a power shift within the family due to women's migration for labor, while the others either make no mention of a shift or note that no shift takes place. As mentioned earlier, regardless of her country of origin, a woman's economic contribution from abroad often moves her into the role of the family

breadwinner. However, the paradox of taking on the role of the breadwinner is the increased distance between herself and the rest of the household. As mentioned in earlier results, to bridge this physical distance, some women select a proxy in the country of origin, usually a female family member, who acts in her stead to carry out her household decisions. This family member allows women to maintain control and authority over their family's finances and household responsibilities, which would otherwise not be possible to exercise (Ariza 2014; Parreñas 2008; Pinnawala 2008; Wong 2006).

While a shift in power is commonly reported by participants in the studies, how that shift in power manifests itself varies. In the aforementioned case of nurses from Kerala, India, the economic power of their income from abroad allows them to negotiate the traditional care responsibilities and expectations related to the allocation of remittances (Ahlin/Sen 2020; Percot 2006). Ecuadorean women use their newly acquired Spanish citizenship or residence permit to make important decisions about which family member they bring first to Spain for reunification (Castellani/Martín-Díaz 2019). This gives them the decision-making power in how to reconfigure their transnational household. Other common examples include women refusing to tolerate machismo behavior, alcohol abuse, violence, or infidelity from their partners (Ambrosini 2015; Petrozziello 2011).

Despite gaining power within the household, these power shifts are not without consequences. Some studies indicate that increased agency and lower tolerance for certain behaviors are also linked to male partners trying to reassert their control through a discourse of blaming (Parella 2013) or through divorce (Contreras/Griffith 2012; Crisan 2012). Though one study found that women returning to Georgia maintain their newly acquired negotiating power with regards to household duties (Torosyan et al. 2016), increased power and agency may not always be the norm when women return to their countries of origin (Cortés/Oso 2017). For example, Pauwels (2015: 115) notes that upon women's return to the Philippines, "she is absorbed once more into the patriarchal model of the extended family without any fundamental changes occurring in the power balance".

Relationship quality

The impact of female labor migration on the quality of relationships in transnational families is addressed in less than half of the studies (n = 16). Among them, the main focus is on the impact on the relationship between

mothers and left-behind children, which is also interesting from the gender relations point of view, as it links mothers to care work, for example it was pointed out that women's migration challenges responsibilities for childcare (Hofmann/Buckley 2013). It is also worth mentioning here because the relationship between mothers and children indirectly affects gender relations and is related to what has been said in the previous sections. It should be noted, however, that not all women in our studies are mothers, and that they migrate at various stages of their life course: some do so as single daughters, some as mothers of young children, others as mothers of adult children, or even as grandmothers. Most studies across a variety of different contexts find negative consequences of absent mothers (for an exception, see McCallum 2018). The emotional bond between mothers and children is weakened, children often feel left behind, abandoned, lonely, or not loved by their mothers (Encalada Grez 2018; Parreñas 2001; Zontini 2010; Sánchez Molina 2015). They might also experience problems at school, drug abuse or disciplinary problems at home (Contreras/Griffith 2012). Sometimes, children feel that the long-term physical absence of mothers leads to a loss of the mother's authority towards them (Hondagneu-Sotelo/Avila 1997). Overall, the long-term separation can lead to alienation between mothers and children (Contreras/Griffith 2012; Sánchez Molina 2015), and the children's affection might be turned to other family members (Hondagneu-Sotelo/Avila 1997; Zontini 2010).

Several studies about migrants from Central America or South East Asia find that migrant mothers, in turn, also suffer from this situation and development, experiencing severe sadness, loss, grief, deep emotional pain, or even depression as a consequence of the separation from their children (Contreras/Griffith 2012; Preibisch/Encalada Grez 2013). As described earlier in this chapter, women attempt to make up for the distance by ensuring regular contact with their families via other means (phone calls, letters, text messages, etc.), trying to maintain their place within the family as an emotionally involved member (Asis et al. 2004). A migrant mother described her situation – engaging in emotional care while working abroad – as: "I'm here, but I'm there" (Hondagneu-Sotelo/Avila 1997: 558). While mobile phones allow some mothers abroad to maintain the nurturing role and close relationship with their children, some children find that mobile phones are not conducive to meaningful communication and negatively impact the relationship with their mother (Cabanes/Acedera 2012).

Transnational communication is also characterized by omissions and sometimes silence – not all information is shared. Studies on migrant mothers from Mexico or the Philippines, for example, report that they do not want their families to know about poor working conditions, emotional pain, and so on, while families hide information about severe problems such as economic struggles, illnesses or even deaths of close family members, including children, to prevent an early termination of the employment abroad (Encalada Grez 2018; Fresnoza-Flot 2014).

Beyond engaging in transnational communication, female migrants see the sending of remittances as their way of nurturing and strengthening the relationship to the family (Asis/Huang/Yeoh 2004). However, some women feel that their children and families see them in their breadwinner roles as "dollar signs and money machines" (Encalada Grez 2018: 109). In this regard, intimate family relationships are commodified (Parreñas 2001; Preibisch/Encalada Grez 2013).

In some studies across a variety of contexts, the consequences of migration for parents, parents-in-law, and other family members are explored. For instance, Wong (2006) describes tensions between the migrant and her family in Ghana as a result of overly high expectations regarding remittances. If a migrant is not able to afford to send remittances back for funeral celebrations, for example, which are seen as the migrant's responsebility to finance, there are feelings of shame for the migrant. In some cases, the relationship to female members in the family suffers when asking female relatives to take on some of the caregiving in the family. It can lead to resentment because such work is seen as "not really their responsibility" as a study about Filipino migrants shows (Parreñas 2008: 83). Ahlin and Sen (2020) report an interesting change in family dynamics in Kerala, India. While in previous generations it was common for in-laws to restrict the amount of contact their daughters-in-law had with their own parents, being the breadwinner allows female migrants to negotiate visits, overnight stays, and telephone contact with their own parents. As a consequence, new parental expectations in terms of contact from their daughters have emerged, with parents expecting an increased level of contact than previous generations. Maintaining this strong emotional attachment to their parents is a new development.

Gender roles, attitudes and identities

Almost all texts (n = 33) deal in one form or another with gender roles, attitudes towards gender roles, or gender identities, which does not come as a surprise given the search terms chosen. However, the variety of perspectives and different conclusions is remarkable. Gender roles as normative expectations of the division of labor between the sexes not only determine assigned responsibilities and tasks, they also create gender-specific differences in behavior when people accept them as gender identities. Expressed internalized beliefs are often referred to as gender role-related attitudes (Wood/Eagly 2012). The studies included here not only mention gender roles, but usually also take into account attitudes, often assuming that they reflect gender ideologies of a country or region.

Before we summarize the impact of women's migration on gender roles, identities, and attitudes, it should be noted that gender roles in the countries included can mainly be described as traditional, even though they differ somewhat from country to country. While according to the social norms in contemporary Vietnam women are expected to make an economic contribution to the household (Hoang/Yeoh 2011), gender roles in the Philippines can be described as nurturing and homemaker mothers and breadwinning and disciplinarian fathers (Cabanes/Acedera 2012). The norms of *marianismo* (self-sacrifice of women for the family) and *machismo* (dominant men being the breadwinners), in turn, are considered characteristic of Bolivia and other Central and South American countries (Liebers/Kunz 2018).

The majority of studies (n = 23) conclude that the gender-specific division of labor in the family and a gendered perception of family responsebilities with women performing reproductive tasks while men perform productive tasks are altered by women's migration, while at the same time, traditional gender roles are at least partially reinforced. When women migrate, traditional gender norms are challenged and existing expectations of the gender-specific division of labor are often expanded because, first, production and reproduction sites are physically separated and, second, women often become the main breadwinners for the family (McCallum 2018; Parreñas 2008; Poeze/Mazzucato 2014). As Tungohan (2012: 41) points out in her study in the Philippines, "[…] female migrants face competing expectations. They are expected to be economic heroes whose remittances 'save' their countries, communities and households. At the same time, they are criticized for absenteeism." However, the modest changes reported in the majority of the studies seem to be only temporary. When

women gain influence abroad and challenge patriarchy, they resume the same traditional role after reunification with male family members (Bastia/Busse 2011; Lagomarsino/Castellani 2016). Female migrants contribute to the retention of stereotypical gender relations also by overcompensating for their absence; they participate intensively in typically female care activities instead of negotiating new roles (Preibisch/Encalada Grez 2013). In addition, some studies state that their achievements are played down either by the family or by the women themselves in order not to jeopardize male identity and thus the reproduction of patriarchal family relationships (Bastia/Busse 2011).

This argument is also put forward by the few studies that see traditional gender roles as reinforced rather than changed, although migrant women earn more than left-behind men do. They argue mostly that traditional gender roles appear to be the long-lasting and are strengthened by migration, which leads to the stigmatization of migrating women, especially mothers (Cortés/Oso 2017; Parreñas 2005; Sánchez Molina 2015). Even fewer studies observe a clear shift in traditional gender roles – women clearly achieve greater levels of emancipation and as a result are sometimes assumed to not fit anymore, as they are too liberal. For male spouses, a more flexible masculinity is diagnosed (Ahlin/Sen 2020; Lan 2003).

In addition to partnership and children, other factors such as age, region of origin, and legal status of the migrant, as well as the type of employment and level of skills appear to play important roles. Migrant women of younger generations, from urban areas, and with residence permission, are those who tend to question traditional gender norms to a greater degree (Chen 2019). While the migration of qualified female workers may also be associated with empowerment, for unqualified female migrant workers, their roles and relationships are even more strongly influenced by traditional and binding family ties (Asis et al. 2004).

McCallum's study (2018) on Jamaican transnational mothers in New York adds an interesting point that could guide the conclusion of this section. He does not observe any radical change in gender roles or attitudes, since the women in his study never really adhered to traditional gender ideologies. Instead, McCallum argues that women have always played the roles that were necessary for their families.

4. Conclusion

Our literature review aimed at investigating the influence of female labor migration on the gender relations of these migrant women and their families. We provided a coherent overview of seemingly inconclusive results of previous literature using a systematic literature review in order to generalize and identify key issues. We have done so by applying a four-step study selection procedure and afterwards thoroughly examining gender domains in the included texts where changes to gender relations in the family were described. The domains were inductively derived from the sources. After organizing these changes into five categories (*reproductive tasks*, *productive tasks*, *power relations*, *relationship quality*, and *gender roles, identities and attitudes*), key findings were then extracted according to these categories.

How can our results now be summarized? How are reproductive and productive tasks (re)distributed? Do power relations and the quality of relationships in families change? Does assuming the role of breadwinner change the gender-specific role identities of men and women? When looking at the redistribution of reproductive and productive tasks, we find that care work is typically passed on to other female family members such as grandmothers, eldest daughters, or sometimes even local domestic workers. This widespread adaptation strategy seems to be preferred not only by the men in the household, but also by the women themselves, as some consider their partners incapable. With few exceptions, men tend to support the women rather than take full responsibility for the time they are away. Women, on the other hand, are in some cases particularly committed and practice what has been coined "transnational hypermaternalism" (Tungohan 2012: 39) in order to maintain a close relationship with their children. They do this while often becoming the main earner and sending home a large share of their income in the form of remittances. Instead of claiming the position of the head of household, we see the phenomenon of reframing this financial contribution as fulfillment of the female nurturing role. However, it should be noted that women's bargaining power is increasing, although this is not always a lasting experience. On the other hand, these gains in power and agency do not remain without consequences for women, and some relationships end in divorce.

While migration is often justified by the wish to be a better mother for their children by caring for them economically, it turns out that children are often emotionally negatively impacted by the long-term absence of the

mother, while mothers suffer too, one paradox of what Contreras and Griffith (2012: 57) call "partitioned parenthood". Another paradox they mention we find in other studies as well. Migrant women break with traditional gender roles by taking over the role of the breadwinner in the family, yet, traditional gender roles are reaffirmed because the care work in the family is mainly taken over by other women, and motherhood is exercised from a distance in rather traditional ways.

There is no study without limitations. The reported findings were taken from a comprehensive and systematic selection of publications with rather broad search terms, though we cannot claim that these publications are exhaustive. As Scopus clearly focuses on publications in internationally oriented journals, thus, articles in German or other languages, especially those in books and grey literature might be underrepresented. Here, our aim was not to compare different databases, but it may be interesting to analyze search results using various databases (see Aman et al. 2015 for education science).

Furthermore, we followed an inductive approach in specifying the five domains in which changes in gender relations within the family take place. These domains emerged from our engagement with the empirical studies, and we cannot claim that the domains provide an exhaustive picture of all possible consequences of feminized migration on gender relations or that they are fully distinguishable; rather, they highlight different direct or indirect effects from different perspectives. Also, the majority of studies used a qualitative research design, trying to understand the social reality of individuals and groups in specific contexts. Thus, their aim is not testing hypotheses of constructed theories or to attempt to make claims beyond the specific context that the authors of the studies have examined. We also acknowledge that the authors of these studies have their own understanding of the concepts used, for example, gender roles, which may reflect upon their results.

It is noteworthy that, with the exception of a few studies, the focus is on women's experiences, often to the exclusion of the experiences of left-behind men. This is certainly a function of our search terms, but is also due to the fact that perceptions of male family members or their care practices have been overlooked in most previous studies. From other studies on gender-role behavior (for example, Huschek et al. 2011) we know that there are gendered perceptions and it would be interesting to see whether the results would hold if men were more often included. Furthermore, the

patterns identified are also subject to structural factors at the macro level that influence transnational families, such as labor market conditions or migration policies (Ehrenreich/Hochschild 2003; Freedman 2017). In the initial list of records obtained through the database search, there were a few entries addressing explicitly structural factors (for example, Kofman 2004), but since they did not fit with the rest of our inclusion criteria (for example, did not examine the effects of women's migration on gender domains), we excluded these. Thus, we cannot provide reliable information about the way in which these factors work.

Overall, we indeed found clear patterns for the influence of migration on gender relations and were able to provide more conclusive evidence with our systematic literature review. For future studies on the topic, it would be important to include the male perspective to gain a complete picture. Let us conclude with an insight of some authors: Gender practices seem to be flexible in reality, and family members in transnational families constantly negotiate their roles within the family and their relationships with each other (Asis et al. 2004; Hoang/Yeoh 2011).

References

Ahlin, Tanja/Sen, Kasturi (2020): Shifting duties: becoming "good daughters" through elder care practices in transnational families from Kerala, India, *Gender, Place & Culture: A Journal of Feminist Geography,* vol. 27, no. 10, pp. 1395–1414.

Aman, Valeria/Hinze, Sybille/Schmidt, Marion (2015): Publikationsanalyse in Web of Science und Scopus. In: Alexander Botte/Ute Sondergeld/Marc Rittberger (eds): *Monitoring Bildungsforschung. Befunde aus dem Forschungsprojekt "Entwicklung und Veränderungsdynamik eines heterogenen sozialwissenschaftlichen Feldes am Beispiel der Bildungsforschung",* Bad Heilbrunn: Klinkhardt, pp. 107–173.

Ambrosini, Maurizio (2015): Parenting from a distance and processes of family reunification: A research on the Italian case, *Ethnicities*, vol. 15, no. 3, pp. 440–459.

Ariza, Marina (2014): Care circulation, absence and affect in transnational families. In: Loretta Baldassar/Laura Merla (eds): *Transnational families, migration and the circulation of care: understanding mobility and absence in family life,* New York/London: Routledge, pp. 94–112.

Asis, Maruja Milagros B./Huang, Shirlena/Yeoh, Brenda S. A. (2004): When the light of the home is abroad: Unskilled female migration and the Filipino family, *Singapore Journal of Tropical Geography,* vol. 25, no. 2, pp. 198–215.

Bastia, Tanja/Busse, Erika (2011): Transnational migration and changing gender relations in Peruvian and Bolivian cities, *Diversities,* vol. 13, no. 1, pp. 19–34.

Brettell, Caroline B. (2012): Gender, family, and migration. In: Marc R. Rosenblum/Daniel J. Tichenor (eds): *Oxford handbook of the politics of international migration*, New York: Oxford University Press. https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195337228.013.0020 (date accessed 17 June 2021).

Cabanes, Jason Vincent A./Acedera, Kristel Anne F. (2012): Of mobile phones and mother-fathers: calls, text messages, and conjugal power relations in mother-away Filipino families, *New Media & Society,* vol. 14, no. 6, pp. 916–930.

Castellani, Simone/Martín-Díaz, Emma (2019): Re-writing the domestic role: transnational migrants' households between informal and formal social protection in Ecuador and in Spain, *Comparative Migration Studies,* vol. 7, pp. 1–18.

Castles, Stephen/Miller, Mark J. (2009): *The age of migration: international population movements in the modern world* (4th ed.). Basingstoke: Palgrave MacMillan.

Chen, Hong (2019): Toward traditional or atypical parenting: mediated communication in Chinese transnational families, *International Journal of Communication*, vol. 13, pp. 1805–1824.

Contreras, Ricardo/Griffith, David (2012): Managing migration, managing motherhood: the moral economy of gendered migration, *International Migration,* vol. 4, no. 4, pp. 51–66.

Cortés Maisonave, Almudena/Oso Casas, Laura (2017): Birds of a feather in transnational flight: return, gender and mobility-immobility strategies between Ecuador and Spain, *Revista Espanola de Sociologia*, vol. 26, no. 3, pp. 359–372.

Crisan, Cezara (2012): Transnational experiences of eastern European women and feminist practices after 1989. In: Glenda Bonifacio (ed): *Feminism and migration: cross-cultural engagements*, Dordrecht/Heidelberg/London/New York: Springer, pp. 165–184.

Donato, Katherine M./Gabaccia, Donna (2016): The global feminization of migration: past, present, and future. *Migration Information Source*, June 1, 2016. https://www.migrationpolicy.org/article/global-feminization-migration-past-present-and-future (date accessed 17 June 2021).

Ehrenreich, Barbara/Hochschild, Arlie Russell (eds) (2003): *Global woman. Nannies, maids, and sex workers in the new economy*. New York: Metropolitan Books.

Encalada Grez, Evelyn Viviana (2018): *Mexican migrant farmworker women organizing love and work across rural Canada and Mexico*. Unpublished dissertation. https://tspace.library.utoronto.ca/handle/1807/89757 (date accessed 17 June 2021).

Freedman, Janet (ed) (2017): *Gender and insecurity. Migrant women in Europe*. London: Routledge.

Fresnoza-Flot, Asuncion (2014): Men's caregiving practices in Filipino transnational families: a case study of left-behind fathers and sons. In: Loretta Baldassar/Laura Merla (eds): *Transnational families, migration and the circulation of care: Understanding mobility and absence in family life,* New York/London: Routledge, pp. 170–184.

Glenn, Evelyn Nakano (1992): From servitude to service work: historical continuities in the racial division of paid reproductive labor, *Journal of Women in Culture and Society*, vol. 18, no. 1, pp. 1–43.

Hays, Sharon (1996): *The cultural contradictions of motherhood.* New Haven, CT: Yale University Press.

Hoang, Lan Anh/Yeoh, Brenda S. A. (2011): Breadwinning wives and "left-behind" husbands: men and masculinities in the Vietnamese transnational family, *Gender & Society,* vol. 25, no. 6, pp. 717–739.

Hofmann, Erin Trouth/Buckley, Cynthia J. (2013): Global changes and gendered responses: the feminization of migration from Georgia, *International Migration Review,* vol. 47, no. 3, pp. 508–538.

Hondagneu-Sotelo, Pierrette/Avila, Ernestine (1997): I'm here, but I'm there: the meanings of Latina transnational motherhood, *Gender & Society,* vol. 11, no. 5, pp. 548–571.

Huschek, Doreen/de Valk, Helga A. G./Liefbroer, Art C. (2011): Gender-role behavior of second-generation Turks: the role of partner choice, gender ideology and societal context, *Advances in Life Course Research*, vol. 16, no. 4, pp. 164–177.

Kofman, Eleonore (2004): Family-related migration: a critical review of European studies, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol. 30, no. 2, pp. 243–262.

Lagomarsino, Francesca/Castellani, Simone (2016): The unseen protagonists. Ecuadorians' daughters between Ecuador and Southern Europe, *Social Identities,* vol. 22, no. 3, pp. 1–16.

Lan, Pei-Chia (2003): Maid or madam? Filipina migrant workers and the continuity of domestic labor, *Gender & Society,* vol. 17, no. 2, pp. 187–208.

Laslett, Barbara/Brenner, Johanna (1989): Gender and social reproduction: historical perspectives, *Annual Review of Sociology*, vol. 15, pp. 381–404.

Liebers, María José Oomen/Kunz, Sarah (2018): Gender roles and relations within Bolivian migrant networks: ambivalent transgressions, regressions and new autonomies. In: Mega Amrith/Nina Sahraoui (eds): *Gender, work and migration,* London: Routledge, pp. 121–140.

Lutz, Helma/Amelina, Anna (2017): *Gender, Migration, Transnationalisierung: Eine intersektionelle Einführung.* Bielefeld: transcript.

Maymon, Paulina Lucio (2017): The feminization of migration: why are women moving more? *Cornell Policy Review*, 5 May 2017. http://www.cornellpolicyreview.com/the-feminization-of-migration-why-are-women-moving-more/#post-3479 (date accessed 17 June 2021).

McCallum, Derrace Garfield (2018): Untold stories: Jamaican transnational mothers in New York City, *Migration Studies,* vol. 7, no. 4, pp. 409–432.

Parella, Sònia (2013): Bolivian migrants in Spain: transnational families from a gender perspective. In: Laura Oso/Natalia Ribas Mateos (eds): *The international handbook on gender, migration and transnationalism,* Cheltenham/Northampton: Edward Elgar, pp. 312–334.

Parrado, Emilio A./Flippen, Chenoa A. (2005): Migration and gender among Mexican women, *American Sociological Review*, vol. 70, no. 4, pp. 606–632.

Parreñas, Rhacel Salazar (2001): Mothering from a distance: emotions, gender, and intergenerational relations in Filipino transnational families, *Feminist Studies,* vol. 27, no. 2, pp. 361–390.

Parreñas, Rhacel Salazar (2005): The gender paradox in the transnational families of Filipino migrant women, *Asian and Pacific Migration Journal,* vol. 14, no. 3, pp. 243–268.

Parreñas, Rhacel Salazar (2008): *The force of domesticity: Filipina migrants and globalization*. New York/London: NYU Press.

Parreñas, Rhacel Salazar (2014): The intimate labour of transnational communication, *Families, Relationships and Societies,* vol. 3, no. 3, pp. 425–442.

Pauwels, Fernando (2015): Female Filipino migrants in Belgium: a qualitative analysis of trends and practices. In: Christiane Timmerman/Marco Martiniello/Andrea Rea/Johan Wets (eds): *New dynamics in female migration and integration,* New York: Routledge, pp. 102–125.

Percot, Marie (2006): Indian nurses in the Gulf: two generations of female migration, *South Asia Research,* vol. 26, no. 1, pp. 41–62.

Petrozziello, Allison J. (2011): Feminised financial flows: how gender affects remittances in Honduran-US transnational families, *Gender & Development,* vol. 19, no. 1, pp. 53–67.

Pinnawala, Mallika (2008): Engaging in trans-local management of households: aspects of livelihood and gender transformations among Sri Lankan women migrant workers, *Gender, Technology and Development,* vol. 12, no. 3, pp. 439–459.

Piper, Nicola (ed) (2008): *New perspectives on gender and migration – rights, entitlements and livelihoods*. London: Routledge.

Poeze, Miranda/Mazzucato, Valentina (2014): Ghanaian children in transnational families: understanding the experiences of left-behind children through local parenting norms. In: Loretta Baldassar/Laura Merla (eds): *Transnational families, migration and the circulation of care: understanding mobility and absence in family life,* London: Routledge, pp. 149–169.

Preibisch, Kerry/Encalada Grez, Evelyn Viviana (2013): Between hearts and pockets: locating the outcomes of transnational homemaking practices among Mexican women in Canada's temporary migration programmes, *Citizenship Studies,* vol. 17, no. 6–7, pp. 785–802.

Randolph, Justus J. (2009): A guide to writing the dissertation literature review. *Practical Assessment, Research and Evaluation*, vol. 14, article 13. https://doi.org/10.7275/b0az-8t74 (date accessed 17 June 2021).

Sánchez Molina, Raúl (2015): Caring while missing children's infancy: transnational mothering among Honduran women working in greater Washington, *Human Organization: Spring,* vol. 74, no. 1, pp. 62–73.

Scopus (2020): Scopus: Content coverage guide. https://www.elsevier.com/__data/assets/pdf_file/0007/69451/Scopus_ContentCoverage_Guide_WEB.pdf (date accessed 21 June 2021).

Tittensor, David/Mansouri, Fethi (2017): The feminisation of migration? A critical overview. In: David Tittensor/Fethi Mansouri (eds): *The politics of women and migration in the Global South*, London: Palgrave, pp. 11–25.

Torosyan, Karine/Gerber, P. Theodore/Goñalons-Pons, Pilar (2016): Migration, household tasks, and gender: evidence from the Republic of Georgia, *International Migration Review,* vol. 50, no. 2, pp. 445–474.

Tungohan, Ethel (2012): Reconceptualizing motherhood, reconceptualizing resistance: migrant domestic workers, transnational hyper-maternalism and activism, *International Feminist Journal of Politics,* vol. 15, no. 1, pp. 39–57.

UNDP (2019): Human development report 2019: beyond income, beyond averages, beyond today – inequalities in human development in the 21st century. New York: UN. https://doi.org/10.18356/838f78fd-en (date accessed 17 June 2021).

Wong, Madeleine (2006): The gendered politics of remittances in Ghanaian transnational families, *Economic Geography,* vol. 82, no. 4, pp. 355–381.

Wood, Wendy/Eagly, Alice H. (2012): Biosocial construction of sex differences and similarities in behavior, *Advances in Experimental Social Psychology*, vol. 45, no. 1, pp. 55–123.

Zontini, Elisabetta (2010): *Transnational families, migration and gender: Moroccan and Filipino women in Bologna and Barcelona*. New York: Berghahn Books.

Appendix

Table A1: Characteristics and key categories assessing the impact of women's labor migration on gender relations in the family

Authors (year), text type	*Research methodology*	*Country of origin*	*Outcomes on changing gender relations in the family*
Ahlin and Sen (2019), journal article	Material semiotics approach from science and technology studies	India	Reproductive tasks Productive tasks Relationship quality
Ambrosini (2015), journal article	Mixed methods: Survey and in-depth interviews	Various, mainly Latin America	Reproductive tasks Productive tasks Power relations Relationship quality
Ariza (2014), book chapter	In-depth interviews	Dominican Republic and Mexico	Reproductive tasks Productive tasks Power relations
Asis et al. (2004), journal article	In-depth interviews and participant observation	Philippines	Gender roles Reproductive tasks Relationship quality
Bastia and Busse (2011), journal article	In-depth interviews	Bolivia and Peru	Gender roles Reproductive tasks Productive tasks Relationship quality
Cabanes and Acedera (2012), journal article	Life-story interviews	Philippines	Gender roles Reproductive tasks Power relations Relationship quality
Castellani and Martín-Díaz (2012), journal article	Multi-sited ethnography: Interviews and participant observation	Ecuador	Gender roles Reproductive tasks Productive tasks Power relations
Chen (2019), journal article	Ethnographic fieldwork: In-depth interviews and participant observation	China	Gender roles Reproductive tasks Relationship quality
Contreras and Griffith (2012), journal article	Semi-structured interviews	Mexico	Gender roles Reproductive tasks Productive tasks Power relations Relationship quality
Cortés/Oso (2017), book chapter	Multi-sited ethnography: Semi-structured interviews and participant observation	Ecuador	Gender roles Reproductive tasks Power relations
Crisan (2012), book chapter	In-depth interviews	Eastern Europe	Gender roles Reproductive tasks Productive tasks Power relations

Table A1 (continued)

Authors (year), text type	*Research methodology*	*Country of origin*	*Outcomes on changing gender relations in the family*
Encalada Grez (2018), Ph.D. thesis	Ethnographic fieldwork: Participant observation, semi-structured interviews, focus groups, and documentary research	Mexico	Gender roles Reproductive tasks Productive tasks Power relations Relationship quality
Fresnoza-Flot (2014), book chapter	Multi-sited ethnography: Observations, documentary research, and semi-structured interviews	Philippines	Gender roles Reproductive tasks Productive tasks
Hoang and Yeoh (2011), journal article	In-depth interviews	Vietnam	Gender roles
Hofmann and Buckley (2013), journal article	Mixed methods: Survey and semi-structured interviews	Georgia	Gender roles Reproductive tasks
Hondagneu-Sotelo and Avila (1997), journal article	In-depth interviews	Central America	Gender roles Reproductive tasks Productive tasks Relationship quality
Lagomarsino and Castellani (2016), journal article	Multi-sited ethnography: In-depth interviews and participant observation	Ecuador	Reproductive tasks
Lan (2003), journal article	Ethnographic fieldwork: In-depth interviews and participant observation	Philippines	Gender roles Reproductive tasks
Liebers and Kunz (2018), book chapter	Semi-structured in-depth interviews, focus groups, and participant observation	Bolivia	Gender roles Productive tasks Power relations
McCallum (2018), journal article	Mixed methods: Semi-structured, in-depth interviews and survey	Jamaica	Gender roles Reproductive tasks Productive tasks Relationship quality
Parella (2013), book chapter	Mixed methods: Survey and semi-structured interviews	Bolivia	Gender roles Reproductive tasks Power relations Relationship quality
Parreñas (2001), journal article	In-depth interviews	Philippines	Gender roles Reproductive tasks Relationship quality
Parreñas (2005), journal article	In-depth interviews	Philippines	Reproductive tasks
Parreñas (2008), book	Ethnographic fieldwork	Philippines	Reproductive tasks Productive tasks Power relations Relationship quality Gender roles

Table A1 (continued)

Authors (year), text type	*Research methodology*	*Country of origin*	*Outcomes on changing gender relations in the family*
Parreñas (2014), journal article	Interviews	Philippines	Gender roles Reproductive tasks
Pauwels (2015), book chapter	Interviews and focus groups	Philippines	Gender roles Reproductive tasks Productive tasks Power relations
Percot (2006), journal article	Ethnographic fieldwork	India	Gender roles Productive tasks Power relations
Petrozziello (2011), journal article	Ethnographic fieldwork: In-depth, semi-structured interviews, focus groups, and observations	Honduras	Gender roles Productive tasks Power relations
Pinnawala (2008), journal article	Mixed methods: Survey, interviews, and time use diary	Sri Lanka	Reproductive tasks Productive tasks Power relations
Poeze and Mazzucato (2014), book chapter	In-depth interviews	Ghana	Gender roles Reproductive tasks Productive tasks
Preibisch and Encalada Grez (2013), journal article	In-depth interviews and focus groups	Mexico	Gender roles Reproductive tasks Productive tasks Relationship quality
Sánchez Molina (2015), journal article	Ethnographic fieldwork: Participant observation, informal and in-depth interviews, plus other techniques	Honduras	Gender roles Reproductive tasks Productive tasks Relationship quality
Torosyan et al. (2016), journal article	Survey	Georgia	Gender roles Reproductive tasks Power relations
Tungohan (2013), journal article	Semi-structured interviews	Philippines	Gender roles Reproductive tasks
Wong (2006), journal article	In-depth, semi-structured interviews	Ghana	Gender roles Reproductive tasks Productive tasks Power relations Relationship quality
Zontini (2010), book	Ethnographic fieldwork	Morocco and Philippines	Gender roles Relationship quality

Source: Own compilation

Unterstützung der Geschlechterquote für Aufsichtsräte: Individuelle und kontextuelle Determinanten

Katja Möhring und Céline Teney

1. Einleitung

Die Einführung einer Geschlechterquote für die Aufsichtsräte börsennotierter Unternehmen erregte in Deutschland und anderen europäischen Ländern großes öffentliches Interesse. Nationale Regelungen zur geschlechtergerechten Besetzung von Unternehmensführungen gehen auf einen Richtlinienvorschlag der Europäischen Kommission aus dem Jahr 2012 zurück, wonach der Anteil von Frauen in den Leitungsgremien börsennotierter Unternehmen auf 40 Prozent zu erhöhen sei. Dessen ungeachtet entfielen 2020 36 Prozent der Aufsichtsratsposten und nur 13,5 Prozent der Vorstandsposten der größten börsennotierten Unternehmen in Deutschland auf Frauen (European Institute for Gender Equality 2020). Auch in Deutschland wird die öffentliche Diskussion über eine Einführung einer Geschlechterquote für Aufsichtsräte kontrovers geführt. Der endgültigen Einführung der Geschlechterquote im Jahr 2016 ging ein jahrelanger Streit unter Politiker*innen, Interessengruppen und in der öffentlichen Meinung voraus. Selbst nach der Einführung blieb die Quote ein umstrittenes Thema bei konservativen Interessengruppen und Parteien des rechten Spektrums. Das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Aufsichtsräten hat nur Auswirkungen für ungefähr 100 Unternehmen in Deutschland und betrifft somit nur eine sehr kleine Gruppe von Frauen. Trotzdem wird es als Flaggschiff des sogenannten »Gender Mainstreaming« wahrgenommen, da es positive Ausstrahlungseffekte generieren, die Gleichberechtigung auf dem Arbeitsmarkt allgemein und den Zugang von Frauen zu Führungspositionen verbessern soll (Kirsch 2017).

Die soziologische Forschung zur Unterstützung von Gleichberechtigung bezieht sich in erster Linie auf allgemeine Einstellungsdimensionen von Geschlechteregalität. Antidiskriminierungsmaßnahmen wie verbindliche Geschlechterquoten sind jedoch wesentlich voraussetzungsvoller, da sie mit

einer staatlichen Intervention in das Wirtschaftsleben einhergehen. Die Unterstützung von Identitätspolitiken mit Bezug auf Geschlechtergleichstellung wurde in der bisherigen soziologischen Einstellungsforschung wenig untersucht. In den letzten Jahren haben zahlreiche politikwissenschaftliche Studien die Determinanten und Effekte von Paritätsgesetzen für Parlamente und Wahllisten von Parteien analysiert (zum Beispiel Barnes/Córdova 2016; Beauregard 2017; Kroeber u. a. 2019; Ruedin 2012; Weeks 2018), die eingeführt wurden, um eine gleiche Repräsentation der Geschlechter im demokratischen Prozess zu gewährleisten. Diese Studien zeigen, dass für die politische Repräsentation von Frauen nicht nur Quotenregelungen, sondern insbesondere auch kulturelle Faktoren, wie die vorherrschende Einstellung zu Frauen in Führungspositionen in einem Land, wichtig sind (Ruedin 2012). Zudem weisen nach Wahlen den höchsten Zuwachs an Frauen in politischen Ämtern jene Regionen in Deutschland auf, die von einem niedrigen Niveau ausgehen, wohingegen es bei einem hohen Anteil von Frauen in politischen Ämtern eher zu einem Rückgang kommt (sogenannte gläserne Decke, Kroeber u. a. 2019). All diese Ergebnisse zeigen, dass die öffentliche Meinung und die Einstellungen der Bürger*innen zentral sind, um das Ziel einer Geschlechteregalität in Machtpositionen zu erreichen. Bislang gibt es jedoch nur eine Studie, die die Determinanten der Akzeptanz von Geschlechterquoten untersucht: Barnes und Córdova (2016) zeigen für Geschlechterquoten für nationale Parlamente in Südamerika, dass die generelle Akzeptanz von staatlichen Interventionen in der Bevölkerung sowie die Qualität demokratischer Institutionen zentral sind. Basierend auf den Ergebnissen zu Quotenregelungen in der Politik widmen wir uns der Untersuchung von Einstellungen zu Geschlechterquoten für Führungsgremien von Unternehmen. Diese gehen klar über politische Quoten hinaus, da sie einen staatlichen Eingriff in die unternehmerische Freiheit darstellen (Elomäki 2017).

Wir fassen in diesem Beitrag[1] die wesentlichen Ergebnisse unseres Forschungsprojektes zur Unterstützung einer Geschlechterquote für Aufsichtsräte von Unternehmen zusammen. Unsere Analysen wurden von zwei zentralen Fragen geleitet: Warum befürworten Bürger*innen eine verbindliche Geschlechterquote für Führungsgremien der Wirtschaft oder lehnen sie ab? Wie lassen sich Unterschiede zwischen Ländern und zwischen sozialen

1 Wir danken Josephine Hörl für exzellente Unterstützung bei der Erstellung dieses Beitrags.

Gruppen, in denen eine hohe oder niedrige Unterstützung der Geschlechterquote besteht, erklären? Zur Beantwortung dieser Fragen ziehen wir eine ländervergleichende Studie auf Grundlage der Daten des Eurobarometer 2011 und eine Fallstudie zu Deutschland anhand von Daten des German Internet Panel 2017 heran. Somit können wir zum einen zeigen, wie sich kontextuelle Faktoren, also die politischen, wirtschaftlichen und sozialstrukturellen Gegebenheiten in den verschiedenen Ländern, auf die Unterstützung der Bürger*innen für eine Geschlechterquote auswirken. Zum anderen erlauben uns die detaillierten Daten für Deutschland, die Zustimmung oder Ablehnung in Abhängigkeit von der individuellen Position am Arbeitsmarkt, im Paarkontext und weiterer sozio-demografischer Charakteristika zu untersuchen. Im Folgenden legen wir zunächst unser theoretisches Modell zur Erklärung der Unterstützung von Gleichstellungsmaßnahmen dar und beschreiben dann die zentralen Ergebnisse des Forschungsprojekts.

2. Theoretisches Modell zur Erklärung von Einstellungen zu Gleichstellungsmaßnahmen

2.1 Zusammenhänge auf individueller Ebene

Zum Verständnis der Unterstützung von Antidiskriminierungsmaßnahmen diskutieren wir zunächst aus der Perspektive eines interessenbasierten Ansatzes, welche Personen und sozialen Gruppen von den vorgesehenen Maßnahmen profitieren oder möglicherweise benachteiligt werden. Dementsprechend ist mit Bezug auf Geschlechterquoten das Geschlecht die zentrale Determinante der Unterstützung. Unter der Annahme, dass eine Quote für Aufsichtsräte von Unternehmen tatsächlich positive Ausstrahlungseffekte hat und zu besseren Arbeitsmarktchancen für Frauen allgemein beiträgt (Matsa/Miller 2011; Kunze/Miller 2014), wäre die Zustimmung zu einer solchen Regelung unter Frauen folglich höher als unter Männern. Jedoch sind Frauen nicht als homogene Gruppe mit gleichen Interessen zu sehen. Tatsächlich ist für Frauen die Chance, von einer Geschlechterquote – wenn auch nur indirekt – zu profitieren, von ihrem Erwerbsstatus und ihrer beruflichen Position abhängig. Je höher ihre berufliche Position, desto höher die Wahrscheinlichkeit, von der Quote zu profitieren. Im Gegensatz dazu stellt die sogenannte »Frauenquote« für Männer eine umso stärkere

Bedrohung dar, je näher sie sich tatsächlich an entsprechenden Leitungspositionen befinden oder je stärker sie – wiederum unter der Annahme von positiven Ausstrahlungseffekten – in einer unsicheren beruflichen Position oder am Beginn einer beruflichen Karriere sind.

Diese rein auf das einzelne Individuum bezogene Sichtweise ist jedoch um die Perspektive des Haushalts zu erweitern. Eine Unterstützung von Antidiskriminierungsmaßnahmen kann nicht nur von der eigenen Position, sondern auch von der Position der (Ehe-)Partnerin oder des (Ehe-)Partners auf dem Arbeitsmarkt abhängen, nicht zuletzt, weil davon auch das gemeinsame Haushaltseinkommen beeinflusst werden kann. So könnten Frauen neben den potentiellen Vorteilen für sich persönlich auch die Position ihres (Ehe-)Partners einbeziehen, für den sich die Einführung einer Geschlechterquote negativ auswirken könnte. Im Umkehrschluss könnten Männer Geschlechterquoten zustimmen und diese nicht nur als potentielle Bedrohung ihrer Position wahrnehmen, wenn ihre (Ehe-)Partnerinnen davon profitieren. So haben Studien zu politischem Verhalten einen gegenseitigen Einfluss von Eheleuten nachgewiesen, wobei Frauen eher als Männer ihre politische Orientierung an der Klassenzugehörigkeit ihres Partners ausrichten und entsprechend wählen (de Graaf/Heath 1992; Jennings/Stoker 2001; Edlund 2003). Wenn man diese Befunde auf die Unterstützung der Geschlechterquote für Aufsichtsräte überträgt, können wir annehmen, dass die eigenen Einstellungen gegenüber einer solchen Quote teilweise durch die Arbeitsmarktchancen der (Ehe-)Partnerin oder des (Ehe-)Partners beeinflusst werden.

Neben der interessenbasierten Perspektive sind auf der individuellen Ebene zwei weitere theoretische Mechanismen für die Erklärung der Unterstützung von Antidiskriminierungsmaßnahmen relevant. Erstens werden die Ansichten von Bürger*innen zu spezifischen politischen Maßnahmen durch ihre allgemeine politische Orientierung und die Wahrnehmung ihrer gesellschaftlichen Stellung beeinflusst (Inglehart 1977; Inglehart/Norris 2003; Paxton/Kunovich 2003). Bei der politischen Selbstpositionierung steht eine Linksorientierung für liberale Werte wie Gleichberechtigung sowie für eine größere Akzeptanz von staatlichen Eingriffen in die Wirtschaft. Diejenigen, die sich also links positionieren, werden der Geschlechterquote daher eher positiv gegenüberstehen, weil solche Maßnahmen Ungleichheit entgegenwirken sollen und eine direkte Intervention des Staates in die Wirtschaft implizieren. Zweitens ist ein Zusammenhang zwischen den Einstellungen zu einer Antidiskriminierungsmaßnahme und

dem alltäglichen Kontakt mit den Mitgliedern der Zielgruppe dieser Maßnahme wahrscheinlich (Bolzendahl/Myers 2004). Bezogen auf eine Geschlechterquote für Führungspositionen in Unternehmen geht es dabei um den alltäglichen Kontakt am Arbeitsplatz, beispielsweise die Erfahrungen mit weiblichen Vorgesetzten.

2.2 Zusammenhänge auf Länderebene

Neben den individuellen Einflussfaktoren der Unterstützung oder Ablehnung einer Geschlechterquote sind auch politische Institutionen, strukturelle Faktoren und gesellschaftliche Normen relevant für politische Einstellungen. Politische Maßnahmen verändern die Möglichkeitsstrukturen von Bürger*innen und beeinflussen so ihr politisches Verhalten und ihre Meinung zu staatlicher Intervention (Ferrarini 2006; Mau 2003; Svallfors 2007). Zustimmung zu staatlichen Eingriffen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung in wirtschaftlichen Entscheidungsprozessen wird daher nicht nur von der individuellen Position und dem Eigeninteresse einer Person abhängen, sondern auch vom institutionellen und politischen Kontext sowie von der Wahrnehmung des Status quo der Gleichberechtigung in der Gesellschaft. Bei diesem Zusammenhang sind grundlegend zwei Stoßrichtungen zu unterscheiden. Einerseits wird von einem Gleichklang der Einstellungen der Menschen in einem Land mit den institutionalisierten Normen ausgegangen. Politischen, gesellschaftlichen und rechtlichen Institutionen wird dabei eine prägende Kraft auf individuelle Einstellungen und die öffentliche Meinung zugeschrieben. Die Mitglieder einer politischen Gemeinschaft haben somit ähnliche Wahrnehmungen der Rechte und Pflichten von Bürger*innen (Mau 2003). Im Umkehrschluss spiegeln die Einstellungen der Menschen die Umverteilungs- und Gleichheitsprinzipien wider, die im Institutionengefüge eines Landes verankert sind (Ferrarini 2006; Svallfors 2007). Andererseits kann die öffentliche Meinung auch ein Spiegelbild der Unzufriedenheit mit dem gesellschaftlichen Status quo sein (Koster/Kaminska-Visser 2012; Wlezien 1995; Soroka/Wlezien 2005). Wlezien (1995) beschreibt diesen Widerspruch als die »Thermostat-Funktion« öffentlicher Meinung. So kann der Grad der Zustimmung zu mehr staatlicher Intervention schwinden, wenn ein hohes Maß an Gleichheit in einer Gesellschaft erreicht worden ist. Umgekehrt können staatliche Eingriffe umso stärker akzeptiert sein, je niedriger das tatsächliche Niveau

der Gleichstellung in einem Land ist. Übertragen auf die Unterstützung einer gesetzlichen Geschlechterquote für Aufsichtsräte kann somit aus der Perspektive der normensetzenden Funktion von Institutionen angenommen werden, dass in Ländern mit hoher Geschlechtergleichheit die Unterstützung besonders hoch ist, wohingegen aus der Perspektive der »Thermostat-Funktion« öffentlicher Meinung ein gegenläufiger Zusammenhang zu erwarten ist.

3. Empirische Ergebnisse

3.1 Unterschiede in der Unterstützung einer Geschlechterquote zwischen den EU-Ländern

Zur Untersuchung der kontextuellen Determinanten der Unterstützung einer Geschlechterquote verwenden wir Daten des Eurobarometer Welle 76.1, die 2011 in allen 27 EU-Mitgliedstaaten erhoben wurden (Europäische Kommission/Europäisches Parlament 2013). Wir beziehen 19.412 Befragte in die Analysen ein. Die abhängige Variable unserer Analyse ist ein Item, das die Unterstützung der Einführung einer Geschlechterquote für Führungsgremien von Unternehmen misst. Die deutsche Übersetzung der Frage lautet:

»Einige europäische Länder (z. B. Frankreich, Spanien, die Niederlande, Italien, Belgien und Norwegen) haben bereits gesetzliche Maßnahmen ergriffen, um ein ausgewogeneres Verhältnis von Frauen und Männern in Aufsichtsräten von Unternehmen zu gewährleisten. Sind Sie für oder gegen ein solches Gesetz, unter der Voraussetzung, dass die Befähigung berücksichtigt wird und dass nicht automatisch das eine oder das andere Geschlecht bevorzugt wird?« (GESIS ZA 5565, Eurobarometer 76.1, Country Questionnaire Germany)

Befragte konnten auf einer Vier-Punkte-Skala antworten, die von 1 (»voll und ganz dagegen«) bis 4 (»voll und ganz dafür«) reichte. Wir verwendeten Mehrebenen-Regressionsanalysen, da die internationalen Umfragedaten des Eurobarometer eine hierarchische Struktur aufweisen, und korrigieren zudem die Zahl der Freiheitsgrade gemäß der tatsächlichen Länderfallzahl nach Elff u. a. (2021). Wir haben Robustheits-Analysen mit Logitmodellen durchgeführt, die im Wesentlichen dieselben Ergebnisse zeigen.

In den Regressionsanalysen zur Unterstützung der Geschlechterquote beziehen wir verschiedene Dimensionen des Gleichstellungsindexes des

Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE) und weitere Charakteristika von Politik, Wirtschaft und öffentlicher Meinung der Länder ein. Dies sind:

- ein binärer Indikator, der angibt, ob in einem Land bis 2011 eine Geschlechterquote eingeführt wurde (Möhring/Teney 2020),
- der Frauenanteil in nationalen und regionalen Parlamenten eines Landes zur Erfassung der politischen Repräsentation von Frauen (EIGE 2015),
- der allgemeine »Gender Equality Index« von EIGE (2015),
- die Erwerbsquote von Frauen (Eurostat 2017),
- der Frauenanteil in Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen (EIGE 2015),
- die Zustimmung in der Bevölkerung zum Ziel der Geschlechtergleichheit auf dem Arbeitsmarkt (generiert aus dem Eurobarometer 2011),
- die Akzeptanz in der Bevölkerung von staatlichen Eingriffen mit dem Ziel der Umverteilung (generiert aus dem European Social Survey 2010).

Eine detaillierte Beschreibung der Operationalisierungen, der Samplestruktur und der Methoden der Studie findet sich in Möhring/Teney (2020).

Eine deskriptive Auswertung der Unterstützung der Geschlechterquote für Aufsichtsräte zeigt zum einen eine starke Varianz zwischen den Ländern und zum anderen, dass die Ablehnung einer Geschlechterquote in jenen Ländern am größten ist, in denen das Maß an Geschlechtergleichstellung in Politik und Wirtschaft besonders hoch ist – zum Beispiel in den skandinavischen Ländern (siehe Abb. 1). Zudem wird deutlich, dass zwischen den Ländern Unterschiede in der Geschlechterdifferenz der Unterstützung der Quote bestehen. Dabei ist diese Differenz tendenziell in jenen Ländern am größten, in denen das Unterstützungsniveau insgesamt gering ist (zum Beispiel in Dänemark, Luxemburg und Österreich). Multivariate Analysen jedoch zeigen keine signifikanten Zusammenhänge von Indikatoren zur Geschlechtergleichstellung, Arbeitsmarktbedingungen, oder politischen Institutionen in einem Land mit der Varianz in der Geschlechterdifferenz. Daher fokussieren wir im Folgenden auf die Erklärung des Unterstützungsniveaus.

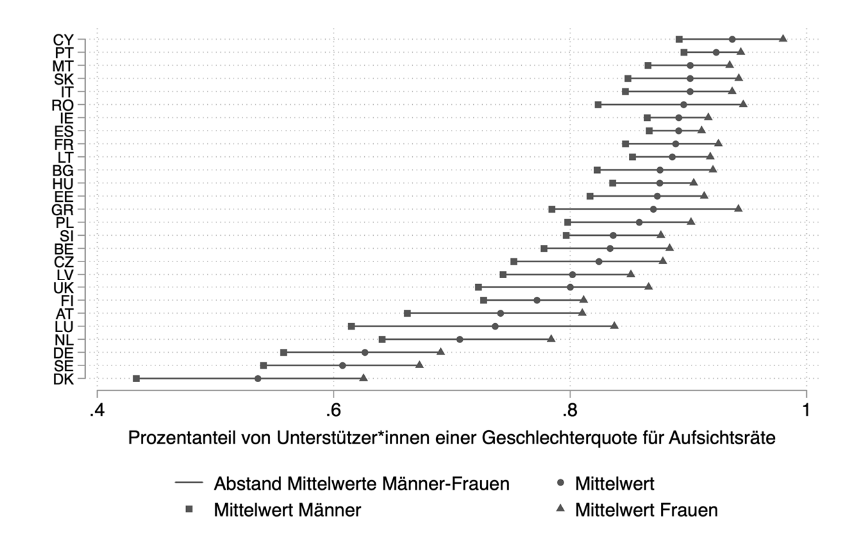


Abb. 1: Durchschnittliches Niveau der Zustimmung sowie Unterschiede bei der Zustimmung zu einer Geschlechterquote für Aufsichtsräte im Ländervergleich

Anmerkung: Für diese Abbildung haben wir die Informationen der Variable »Unterstützung von Geschlechterquoten« in zwei Kategorien, »lehne ich völlig/eher ab« und »unterstütze ich völlig/eher«, die Prozentanteile beziehen sich auf letztere Kategorie. Für die Kürzel der Länder siehe https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Country_codes
Quelle: Möhring/Teney 2020; Berechnungen anhand von Daten des Eurobarometer 2011 (76.1.)

Ausgewählte Ergebnisse der multivariaten Analysen sind in Abbildung 2 dargestellt. Für die Indikatoren zur Gleichberechtigung in der Politik zeigen sich folgende Zusammenhänge mit dem Unterstützungsniveau in einem Land: Eine bereits bestehende gesetzliche Regelung zur Geschlechterquote steht in einem signifikant positiven Zusammenhang mit der Zustimmung der Bürger*innen zu dieser Quote. Die politische Repräsentation von Frauen weist dagegen einen signifikant negativen Zusammenhang mit der Unterstützung der Bürger*innen einer Geschlechterquote für Aufsichtsräte auf: Je stärker Frauen in nationalen und regionalen Parlamenten eines Landes vertreten sind, desto niedriger ist die Zustimmung der Bürger*innen.

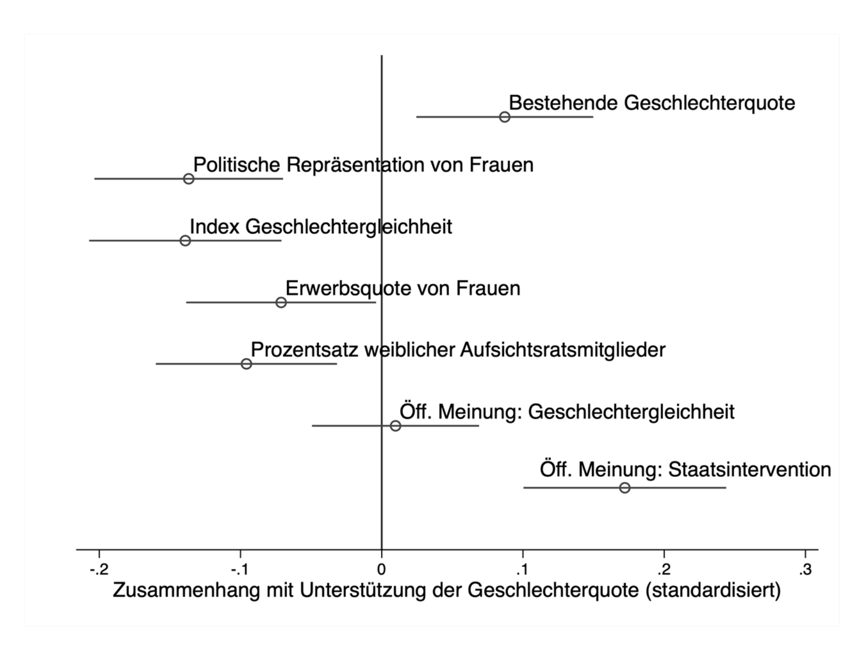


Abb. 2: Koeffizienten der Makro-Variablen (standardisiert) mit 95 %-Konfidenzintervallen aus Mehrebenen-Regressionsmodellen der Unterstützung einer Geschlechterquote für Aufsichtsräte

Quelle: Möhring/Teney 2020; Berechnungen anhand von Daten des Eurobarometer 2011 (76.1.)

Die Indikatoren zur Gleichberechtigung in der Wirtschaft eines Landes spielen ebenfalls eine Rolle für die Unterstützung der Bürger*innen von Fördermaßnahmen. Die Erwerbsquote von Frauen und der Anteil von weiblichen Vorstandsmitgliedern weisen eine signifikant negative Beziehung zu den Einstellungen der Bürger*innen zur Geschlechterquote für Aufsichtsräte auf: die Zustimmung der Bürger*innen zu einer Quote ist umso geringer, je höher die Erwerbsbeteiligung von Frauen und je höher der Anteil von Frauen in oberen Führungspositionen ausfallen.

Bezüglich des Zusammenhangs von öffentlicher Meinung und der Unterstützung der Bürger*innen einer Geschlechterquote für Aufsichtsräte zeigen unsere Ergebnisse zum einen, dass die allgemeine Befürwortung von Gleichstellung in keinem signifikanten Zusammenhang mit der Unterstützung einer Geschlechterquote steht. Dagegen zeigt sich, dass die Befürwortung von staatlichen Interventionen eine Rolle spielen: Je größer die allgemeine Zustimmung in der Gesellschaft zu staatlichen Eingriffen, desto

eher befürworten die Bürger eine Geschlechterquote. Daraus ziehen wir zwei Schlussfolgerungen. Zum einen handelt es sich um zwei distinkte Dimensionen politischer Einstellungen: Eine hohe Zustimmung zur Geschlechteregalität allgemein bedeutet nicht, dass Staatsinterventionismus in Verteilungsprozesse befürwortet wird. Tatsächlich setzt die Befürwortung von Quoten eine Akzeptanz von staatlicher Intervention allgemein voraus. Zum anderen deuten die Ergebnisse auf eine potenzielle Gegenreaktion gegen Gleichstellungsmaßnahmen hin: beispielsweise, weil Bürger*innen aus Ländern, in denen ein relativ hohes Maß an Gleichstellung erreicht ist, weitere staatliche Eingriffe in die Wirtschaft für überflüssig erachten.

3.2 Individuelle Determinanten der Unterstützung einer Quote: Das Fallbeispiel Deutschland

In einer weiteren Studie fokussierten wir auf Deutschland. Hier wurde 2016, nach langer und kontroverser Debatte, eine gesetzlich festgelegte Quote für die Aufsichtsräte börsennotierter Unternehmen eingeführt. Grundlage ist das »Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FührposGleichberG)« von 2015, das eine Quote von 30 Prozent für das im jeweiligen Aufsichtsrat unterrepräsentierte Geschlecht vorgibt. Deutschland liegt in Hinblick auf die Einführung einer Geschlechterquote für Aufsichtsräte im europäischen Mittelfeld. Einige westeuropäische Länder, zum Beispiel Frankreich und Italien, hatten bereits 2010 verbindliche Quoten eingeführt, andere haben bis heute keine Quote, zum Beispiel Estland und die Tschechische Republik, oder nur unverbindliche Empfehlungen, zum Beispiel Dänemark und Finnland (Arndt/Wrohlich 2019). Zum Zeitpunkt der Einführung der Geschlechterquote für Aufsichtsräte lag Deutschland nach dem EIGE Gleichstellungsindex im europäischen Mittelfeld (Wert von 64,9 im Vergleich zum EU-28-Durchschnitt von 65,0; Spannweite 0-100; Werte für 2015) und wies einen leicht überdurchschnittlichen Wert beim Frauenanteil in den Parlamenten (36,5 Prozent im Vergleich zu 27,9 Prozent im EU-28-Durchschnitt) und einen leicht unterdurchschnittlichen Wert beim Frauenanteil in Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen (23,3 Prozent im Vergleich zu 24,2 Prozent im EU-28-Durchschnitt) auf (EIGE 2015).

Für die empirische Analyse zu Deutschland verwenden wir Daten des *German Internet Panel* (GIP). Das GIP ist eine Panelbefragung auf Basis einer Zufallsstichprobe der deutschen Bevölkerung und wird seit 2012 im zweimonatlichen Rhythmus durchgeführt. Die Befragten sind sowohl für die Online- als auch Offline-Bevölkerung im Alter von 16 bis 75 Jahren in Deutschland repräsentativ (Blom u. a. 2015). Die Befragung zur Unterstützung der Geschlechterquote fand im März 2017 statt. Nach Ausschluss fehlender Werte können wir 2.544 Befragte in die Regressionsanalysen einbeziehen. Als abhängige Variable verwenden wir die Einstellung der*des Befragten zu einer verbindlichen Geschlechterquote für Aufsichtsräte, die mit folgender Frage erfasst wurde: »Wie sehr unterstützen Sie eine gesetzliche Geschlechterquote für Aufsichtsräte großer börsennotierter Unternehmen?« Die Antwortskala für diese Frage ging von 0 (»lehne ich voll und ganz ab«) bis 4 (»unterstütze ich voll und ganz«). Aufgrund der unterschiedlichen Fragestellungen sind die Antworten im GIP nicht eins zu eins mit jenen aus dem Eurobarometer vergleichbar. Die individuelle Unterstützung der Geschlechterquote analysieren wir mit linearen OLS-Regressionsmodellen. Auch hier haben wir Robustheits-Analysen mit Logitmodellen durchgeführt, die im Wesentlichen dieselben Ergebnisse zeigen. Um die Unterschiede zwischen Männern und Frauen zu untersuchen, verwendeten wir Interaktionsterme zwischen Geschlecht der*des Befragten und den weiteren Charakteristika Alter, berufliche Position, Familienstand und politische Einstellung. Des Weiteren beziehen wir für Befragte in einer Partnerschaft die Einkommen der*des Befragten relativ zum Einkommen der Partnerin oder des Partners ein. Eine detaillierte Beschreibung der Operationalisierungen und Samplestruktur der Studie findet sich in Möhring u. a. (2019).

Wie zu erwarten, ist die Unterstützung unter Frauen allgemein höher als unter Männern. Jedoch zeigen unsere Ergebnisse auch, dass Frauen und Männer nicht als zwei homogene Gruppen mit gegensätzlichen Positionen betrachtet werden können. Tatsächlich finden sich interessante Unterschiede innerhalb beider Gruppen. Die größten Unterstützerinnen der Quote sind Frauen, die am stärksten von ihr profitieren würden: Alleinstehende Frauen mittleren Alters in Führungspositionen bilden die Gruppe mit der stärksten Zustimmung. Im Gegensatz dazu lehnen Männer jüngeren Alters sowie jene, die selbst eine Führungsposition bekleiden, eine Quote ab (siehe Abb. 3). Diese Ergebnisse können anhand einer interessenbasierten Perspektive erklärt werden: Junge Männer und männliche Führungskräfte sind

diejenigen, die ihre zukünftigen Arbeitsmarktchancen durch die Einführung einer Geschlechterquote für hohe Führungspositionen am ehesten gefährdet sehen. Ältere Frauen in Führungspositionen hingegen bilden die Gruppe, die am stärksten für die Quote stimmen und potenziell am ehesten von einer solchen Maßnahme profitieren. Das *Zusammenspiel* von Geschlecht und Position auf dem Arbeitsmarkt scheint entscheidend für die Einstellung zu Gleichstellungsmaßnahmen zugunsten von Frauen zu sein.

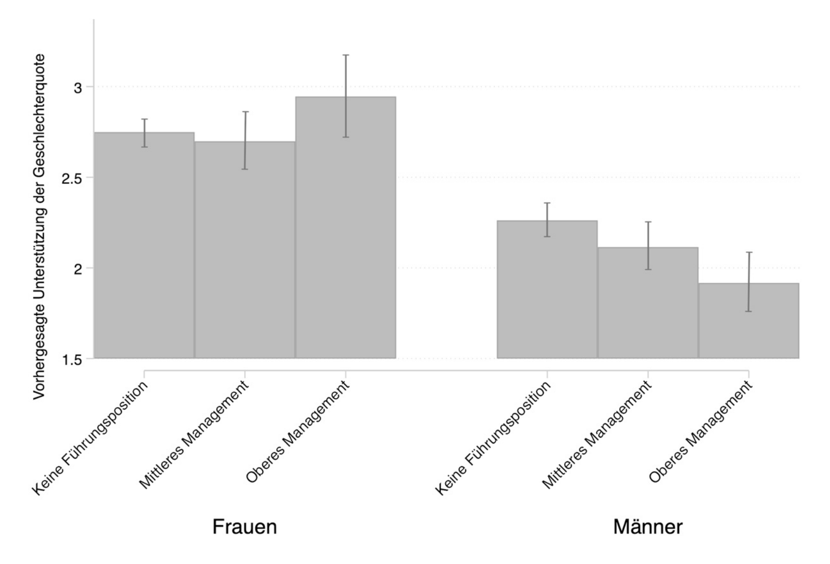


Abb. 3: Vorhergesagte Werte mit 95 %-Konfidenzintervallen der Unterstützung einer Geschlechterquote nach Geschlecht und beruflicher Position

Quelle: Möhring u. a. 2019; Berechnungen anhand von Daten des GIP 2017

Interessanterweise spielt nicht nur das individuelle Interesse eine Rolle: Für die Zustimmung oder Ablehnung einer Geschlechterquote hat auch der Haushaltskontext, insbesondere die Arbeitsmarktposition der Partnerin oder des Partners, einen Einfluss auf die Einstellung. So zeigen bei den Frauen Verheiratete (inklusive Frauen in einer Partnerschaft) die größte Ablehnung einer Geschlechterquote. Verheiratete Frauen scheinen eher die Interessen des gesamten Haushalts zu vertreten, ihre Ablehnung kann als eine Reaktion auf die potenzielle Bedrohung der Arbeitsmarktchancen ihres Ehepartners interpretiert werden. Spiegelbildlich befürworten verheiratete oder in einer Partnerschaft lebende Männer die Quote besonders stark,

wenn sie nicht der Hauptverdiener des Haushalts sind. Um dies zu untersuchen, haben wir unsere Analyse auf Befragte beschränkt, die mit einem*einer Partner*in zusammenleben. Die Regressionsergebnisse zeigen, dass ein hoher Anteil am Haushaltseinkommen bei Männern signifikant negativ mit der Zustimmung zu einer Geschlechterquote korreliert, wohingegen bei Frauen kein signifikanter Zusammenhang besteht (Möhring u. a. 2019). Je mehr Männer in einer Partnerschaft zum Haushaltseinkommen beisteuern, desto stärker lehnen sie die Geschlechterquote ab. Dagegen unterscheiden sich Männer, die bis zu 40 Prozent des Haushaltseinkommens beitragen, in ihrer Zustimmung zur Quote nicht von Frauen (Möhring u. a. 2019). Da in Deutschland nach wie vor in der Mehrheit der Paare der Mann ein höheres Einkommen als die Frau aufweist, liegt im Aggregat ein signifikanter Unterschied zwischen Männern und Frauen bei der Zustimmung zur Geschlechterquote vor. Dabei ist anzumerken, dass wir mit der Querschnittsanalyse keine kausalen Schlüsse ziehen können. Wahrscheinlich ist, dass Männer, die nicht der Hauptverdiener sind, ohnehin stärker egalitäre Einstellungen bezüglich Familienwerten und Rollenbildern aufweisen und somit nicht allein von einem Effekt der Einkommenskonstellation auf die Einstellungen auszugehen ist. Insgesamt zeigen unsere Ergebnisse jedoch sehr klar, dass das Interesse des Partners für die Unterstützung oder Ablehnung der Quote eine wichtige Rolle spielt.

4. Fazit

Die Ergebnisse unserer Untersuchung unterstreichen, dass die Einführung von Gleichstellungsmaßnahmen, die mit direkten staatlichen Eingriffen verbunden sind, für politische Entscheidungsträger*innen ein riskantes Unterfangen sein kann. Denn diese Maßnahmen ziehen eine klare Grenze zwischen (scheinbar) privilegierten Zielgruppen und Nicht-Zielgruppen, die von den Vorteilen ausgeschlossen sind und mit Ablehnung reagieren. Zudem ist die Unterstützung für staatliche Eingriffe in Form einer verbindlichen Geschlechterquote nur dann hoch, wenn die Ungleichheiten, die sie adressieren, sichtbar sind und als ungerecht wahrgenommen werden. Die Unterstützung von Gleichstellungsmaßnahmen, die mit staatlichen Eingriffen in das Wirtschaftsleben einhergehen, steht dabei in keinem Zusammenhang mit einer allgemeinen Zustimmung zu Gleichstellungsnormen.

Folglich ist die Unterstützung für Geschlechterquoten in jenen Ländern und in jenen sozialen Gruppen, die allgemein geschlechteregalitäre Einstellungen zeigen, nicht zwangsläufig hoch. Unsere Ergebnisse zeigen zwar, dass bestehende gesetzliche Regelungen zur Geschlechterquote positiv mit der Akzeptanz dieser Quoten durch die Bürger*innen zusammenhängen, was auf die formative Wirkung von Institutionen hindeutet. Daneben spielen jedoch bestehende Gleichberechtigung im Erwerbs- und Wirtschaftsleben sowie in den politischen Entscheidungsprozessen und der Repräsentation eine entscheidende Rolle für die Unterstützung von Gleichstellungsmaßnahmen – und hier findet sich ein gegenteiliger Zusammenhang. Je höher der tatsächliche Grad der Gleichstellung in einer Gesellschaft, je höher die Erwerbsbeteiligung von Frauen und je ausgeglichener die Repräsentation der Geschlechter in den Führungspositionen in Politik und Wirtschaft, desto niedriger fällt die Zustimmung der Menschen zu einer verbindlichen Geschlechterquote in Aufsichtsräten aus. Eine hohe Unterstützung von verbindlichen Gleichstellungsmaßnahmen liegt dagegen eher in Ländern vor, in denen die Geschlechtergleichstellung weniger weit vorangeschritten ist und staatliche Intervention allgemein stärker akzeptiert wird. So ist die Befürwortung einer Geschlechterquote sowohl bei Männern als auch bei Frauen in jenen Ländern hoch, in denen Frauen auf dem Arbeitsmarkt und in Führungspositionen eher benachteiligt sind. Verbindliche Fördermaßnahmen werden in Ländern weniger unterstützt, in denen die formale Gleichstellung in Wirtschaft und politischer Repräsentation bereits stark vorangeschritten ist. Ein Grund hierfür könnte sein, dass die Menschen in diesen Ländern verbliebene Ungleichheiten weniger auf systematische Geschlechterdiskriminierung zurückführen und somit weitere staatliche Eingriffe ablehnen – unabhängig davon, ob Geschlechterungleichheit weiter existiert. Das Framing der Gründe von Geschlechterungleichheit ist somit zentral für die Unterstützung einer Geschlechterquote in der Bevölkerung (Piscopo/Muntean 2018). Einschränkend ist zu unserer Analyse hinzuzufügen, dass aufgrund des Fehlens weiterer international vergleichender Daten zu diesem Thema auf die Angaben aus dem Eurobarometer von 2011 zurückgegriffen werden musste – zu diesem Zeitpunkt hatten nur fünf europäische Länder eine Geschlechterquote für Führungsgremien von Unternehmen bereits eingeführt. Die beschriebenen Zusammenhänge können sich folglich inzwischen geändert haben.

Unsere Ergebnisse zeigen wenig überraschend geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Unterstützung einer Geschlechterquote für Aufsichtsräte. Diejenigen, die zur Zielgruppe der Gleichstellungsmaßnahmen gehören, also Frauen, stehen unabhängig von weiteren Charakteristika und in allen von uns untersuchten Ländern den Maßnahmen signifikant positiver gegenüber als jene, die der Zielgruppe nicht angehören, also Männer. Die Fallstudie zu Deutschland macht jedoch deutlich, dass das Zusammenspiel zwischen Geschlecht und der Position auf dem Arbeitsmarkt sowie in der Familie für das Verständnis der Einstellungen gegenüber Gleichstellungsmaßnahmen wichtig ist. Die Geschlechterquote wird insbesondere von alleinstehenden Frauen in oberen Führungspositionen befürwortet, wohingegen speziell junge Männer sie ablehnen. Dagegen unterstützen Männer, die nicht der Hauptverdiener ihrer Partnerschaft sind, die Quote stärker. Daraus ziehen wir zwei Schlussfolgerungen: Zum einen ist es zur Erklärung der Unterstützung von Gleichstellungsmaßnahmen theoretisch und empirisch notwendig, nicht nur eine individuelle Perspektive zugrunde zu legen, sondern die Paar- und Haushaltsebene einzubeziehen. Zum anderen zeigen unsere Ergebnisse insgesamt, dass die Ablehnung der Geschlechterquote bei denjenigen am größten ist, die sich bzw. ihre*n Partner*in von dem Gesetz ausgeschlossen oder ihre (zukünftigen) Arbeitsmarktchancen bedroht sehen. Um einen breiteren gesellschaftlichen Konsens für die Gleichstellungsmaßnahmen zu erreichen, sollten politische Entscheidungsträger*innen daher entsprechende Gesetze mit Maßnahmen kombinieren, die allgemein die Arbeitsmarktchancen von Menschen in unsicheren beruflichen Positionen unabhängig von ihrer Gruppenzugehörigkeit verbessern. Männer *und* Frauen, die eher von befristeter oder gering bezahlter Beschäftigung betroffen sind oder Probleme beim (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt haben, könnten sich durch Fördermaßnahmen, die sich lediglich auf eine bestimmte, eng festgelegte Zielgruppe beziehen, bedroht fühlen. Somit ist eine Förderung der allgemeinen Chancengleichheit am Arbeitsmarkt auch für die Unterstützung von Gleichstellungspolitik zentral.

Literatur

Arndt, Paula/Wrohlich, Katharina (2019): Geschlechterquoten im europäischen Vergleich: Harte Sanktionen bei Nichteinhaltung sind am wirkungsvollsten, *DIW Wochenbericht*, Jg. 86, H. 38, S. 692–698.

Barnes, Tiffany D./Córdova, Abby (2016): Making space for women: explaining citizen support for legislative gender quotas in Latin America, *Journal of Politics*, Jg. 78, H. 3, S. 670–686.

Beauregard, Katrine (2017): Quotas and gender gaps in political participation among established industrial European democracies: distinguishing within- and across-country effects, *Political Research Quarterly*, Jg. 70, H. 3, S. 657–672.

Blom, Annelies G./Gathmann, Christina/Krieger, Ulrich (2015): Setting up an online panel representative of the general population: the German Internet Panel, *Field Methods*, Jg. 27, H. 4, S. 391–408.

Bolzendahl, Catherine I./Myers, Daniel J. (2004): Feminist attitudes and support for gender equality: opinion change in women and men, 1974–1998, *Social Forces*, Jg. 83, H. 2, S. 759–789.

de Graaf, Nan Dirk/Heath, Anthony (1992): Husbands' and wives' voting behaviour in Britain: class-dependent mutual influence of spouses, *Acta Sociologica*, Jg. 35, H. 4, S. 311–322.

Edlund, Jonas (2003): The influence of the class situations of husbands and wives on class identity, party preference and attitudes towards redistribution: Sweden, Germany and the United States, *Acta Sociologica*, Jg. 46, H. 3, 195–214.

Elff, Martin/Heisig, Jan Paul/Schaeffer, Merlin/Shikano, Susumu (2021): Multilevel analysis with few clusters: improving likelihood-based methods to provide unbiased estimates and accurate inference, *British Journal of Political Science,* Jg. 51, H. 1, 412–426. https://doi.org/10.1017/S0007123419000097 (Zugriff 27. August 2020).

Elomäki, Anna (2017): Gender quotas for corporate boards: depoliticizing gender and the economy, *NORA – Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, Jg. 26, H. 1, S. 53–68.

Europäische Kommission/Europäisches Parlament (2013): Eurobarometer 76.1: Financial and economic crisis, financial services, corruption, development aid, and gender equality, September 2011. Ann Arbor, MI: Inter-university Consortium for Political and Social Research [distributor], 2013-10-11. https://doi.org/10.3886/ICPSR34552.v2 (Zugriff 27. August 2020).

European Institute for Gender Equality (2015): Gender Equality Index 2015. Measuring gender equality in the European Union 2005-2012. http://eige.europa.eu/gender-statistics/gender-equality-index (Zugriff 5. Januar 2021).

European Institute for Gender Equality (2020): Gender Equality Index 2020: Germany. https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-germany (Zugriff 5. Januar 2021).

Eurostat (2017): Employment rates by sex, age and citizenship (%) [lfsq_ergan]. http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq_ergan&lang=en (Zugriff 22. November 2017).

Ferrarini, Tommy (2006): *Families, states and labour markets. Institutions, causes and consequences of family policy in post-war welfare states.* Cheltenham: Edward Elgar.

Inglehart, Ronald (1977): *The silent revolution. Changing values and political styles among Western publics*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Inglehart, Ronald/Norris, Pippa (2003): *Rising tide: Gender equality and cultural change around the world.* Cambridge: Cambridge University Press.

Jennings, M. Kent/Stoker, Laura (2001): *Political similarity and influence between husbands and wives* (UC Berkley Working Paper 2001-14). Berkley: University of California.

Kirsch, Anja (2017): Women's access to boards in Germany – regulation and symbolic change. In: Cathrine Seierstad/Patricia Gabaldon/Heike Mensi-Klarbach (Hg.): *Gender diversity in the boardroom. Volume 1: the use of different quota regulations,* Cham: Springer International, S. 205–232.

Koster, Ferry/Kaminska-Visser, Monika-Ewa (2012): Welfare state values in the European Union, 2002–2008. A multilevel investigation of formal institutions and individual attitudes, *Journal of European Public Policy*, Jg. 19, H. 6, S. 900–920.

Kroeber, Corinna/Marent, Vanessa/Fortin-Rittberger, Jessica/Eder, Christina (2019): Still a glass ceiling? Tracing the limits to women's representation in elected office, *Comparative European Politics*, Jg. 17, H. 1, S. 112–131.

Kunze, Astrid/Miller, Amalia R. (2014): *Women helping women? Evidence from private sector data on workplace hierarchies* (NBER Working Paper No. 20761). Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research. http://www.nber.org/papers/w20761 (Zugriff 1. November 2017).

Matsa, David A./Miller, Amalia R. (2011): Chipping away at the glass ceiling: Gender spillovers in corporate leadership, *American Economic Review*, Jg. 101, H. 3, S. 635–639.

Mau, Steffen (2003): *The moral economy of welfare states. Britain and Germany compared.* London: Routledge.

Möhring, Katja/Teney, Céline (2020): Equality prescribed? Contextual determinants of citizens' support for gender boardroom quotas across Europe, *Comparative European Politics*, Jg. 18, H. 4, S. 560–589.

Möhring, Katja/Teney, Céline/Buss, Christopher (2019): Who supports gender quotas for company leadership? An empirical analysis of determinants of support and rejection among German citizens, *Soziale Welt*, Jg. 70, H. 2, S. 121–143.

Paxton, Pamela/Kunovich, Sheri (2003): Women's political representation: The importance of ideology, *Social Forces,* Jg. 82, H. 1, S. 87–114.

Piscopo, Jennifer M.,/Muntean, Susan C. (2018): Corporate quotas and symbolic politics in advanced democracies, *Journal of Women, Politics & Policy*, Jg. 39, H. 3, S. 285–309.

Ruedin, Didier (2012): The representation of women in national parliaments: a cross-national comparison, *European Sociological Review*, Jg. 28, H. 1, S. 96–109.

Soroka, Stuart N./Wlezien, Christopher (2005): Opinion-policy dynamics: public preferences and public expenditure in the United Kingdom, *British Journal of Political Science*, Jg. 35, H. 4, S. 665–689.

Svallfors, Stefan (2007): Introduction. In: Stefan Svallfors (Hg.): *The political sociology of the welfare state. Institutions, social cleavages, and orientations*, Stanford: Stanford University Press, S. 1–29.

Weeks, Ana C. (2018): Why are gender quota laws adopted by men? The role of inter- and intraparty competition, *Comparative Political Studies*, Jg. 51, H. 14, S. 1935–1973.

Wlezien, Christopher (1995): The public as thermostat: Dynamics of preferences for spending, *American Journal of Political Science*, Jg. 39, H. 4, S. 981–1000.

Soziokulturelle Polarisierungen und Geschlechterrollenorientierungen in den Mittelschichten

Patrick Sachweh, Anne Speer und Olaf Groh-Samberg

1. Einleitung

Lange Zeit galten die Mittelschichten als Garant des gesellschaftlichen Zusammenhalts. Die Mitte war nicht nur der Ort, auf den sich individuelles Aufstiegsstreben und Hoffnungen auf Statusverbesserung richteten, sondern sie bildete auch den Fluchtpunkt einer soziokulturellen Integration der Gesellschaft. So hat etwa Helmut Schelsky angesichts der Nachkriegsprosperität der frühen Bundesrepublik in seiner – stets umstrittenen – These von der »nivellierten Mittelstandsgesellschaft« eine »Vereinheitlichung der sozialen und kulturellen Verhaltensformen« (Schelsky 2009 [1965]: 202) postuliert, die auch den Angehörigen der unteren Mitte den Anschluss an die Respektabilitätsstandards kleinbürgerlicher Lebensformen gestatten würde. Unabhängig davon, welche Reichweite eine solch homogene »mittlere«, an gesellschaftsweiten Normalitätsstandards orientierte Lebensweise tatsächlich erreicht hatte – spätestens seit der in den 1980er Jahren einsetzenden Diskussion um die Individualisierung von Lebenslagen und -läufen (Beck 1983) hat diese Vorstellung an Plausibilität verloren. Aktuelle soziologische Analysen verweisen auf Polarisierungsdynamiken innerhalb der Mittelschichten, in deren Rahmen sich nicht nur sozialstrukturelle Spaltungen in »Gewinner*innen« und »Verlierer*innen« vertiefen, sondern mit denen auch ausgeprägte Gegensätze in kulturellen Orientierungen und Werten einhergehen (Reckwitz 2017, 2019). Insbesondere zwischen der oberen Mittelschicht, in der sich Leistungsethos und Marktaffinität mit kultureller Offenheit verbinden, und der traditionell orientierten unteren Mittelschicht werde der kulturelle Graben tiefer (Mau 2015).

Eine bedeutsame, in der ungleichheitssoziologischen Forschung bislang aber wenig beleuchtete Komponente dieser soziokulturellen Polarisierung sind schichtspezifische Geschlechterrollenorientierungen, insbesondere

Vorstellungen über die angemessene Aufteilung von Erwerbs- und Fürsorgearbeit zwischen Frauen und Männern. Die einschlägige Forschung zeigt zwar, dass Geschlechterrollenorientierungen einem Trend hin zu mehr Egalität unterliegen. So stoßen traditionelle Arrangements geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung, wie die Kombination aus Hausfrauenehe und »male breadwinner«-Modell, auf immer geringere Zustimmung, während geschlechteregalitäre Muster besonders in den jüngeren Kohorten an Bedeutung gewinnen (Knight/Brinton 2017; Ebner u. a. 2020; Lois 2020). Über schichtspezifische Unterschiede in den Geschlechterrollenorientierungen ist bislang jedoch wenig bekannt (vgl. aber Frerichs 2000). Während aktuelle empirische Untersuchungen auf geringe Einstellungsunterschiede zwischen sozialen Schichten hinsichtlich sexueller Vielfalt und Diversität hinweisen (Mau u. a. 2020), blieb der nicht minder wichtige Aspekt der Orientierungen zu Geschlechterarrangements zwischen Männern und Frauen bislang weitgehend ausgeklammert. Jüngst erfahren Geschlechterarrangements überdies eine verstärkte Politisierung, indem beispielsweise von rechtspopulistischer Seite eine Aufwertung traditioneller Familienleitbilder und -formen gefordert und Kritik an (vermeintlich hegemonialen) Gleichstellungsbemühungen geübt wird (Inglehart/Norris 2017). Diese Frgen sind auch für den gesellschaftlichen Zusammenhalt relevant, insoweit sich an ihnen gesellschaftliche Deutungskämpfe und Konflikte entzünden (Deitelhoff u. a. 2020).

Vor diesem Hintergrund fragen wir im vorliegenden Beitrag, wie sich Geschlechterrollenorientierungen zwischen verschiedenen sozialen Schichten in Deutschland unterscheiden. Angesichts der oben angerissenen Debatte um Polarisierungsdynamiken innerhalb der gesellschaftlichen Mitte (Reckwitz 2017, 2019) richten wir unsere Aufmerksamkeit besonders auf mögliche Differenzen innerhalb der Mittelschichten, und zwar zwischen einer »alten«, berufsfachlich qualifizierten Mitte und einer »neuen«, akademisch gebildeten Mittelschicht (Reckwitz 2019). Wir stützen uns dabei auf standardisierte Umfragedaten der Allgemeinen Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften (ALLBUS), die uns erlauben, Geschlechterrollenorientierungen zu verschiedenen Zeitpunkten empirisch abzubilden.

Im folgenden Abschnitt skizzieren wir knapp die aktuelle Diskussion um eine soziokulturelle Spaltung innerhalb der Mittelschichten mit besonderem Blick auf die Geschlechterthematik. Im Anschluss daran berichten wir wichtige empirische Befunde der Forschung zum Wandel und der gruppenspezifischen Differenzierung von Geschlechterrollenorientierungen. Bevor

wir unsere eigenen empirischen Ergebnisse zu schichtspezifischen Unterschieden in den Geschlechterrollenorientierungen präsentieren, stellen wir die verwendeten Daten und Analysemethoden dar. Abschließend resümieren wir unsere empirischen Einsichten mit Blick auf die eingangs skizzierte Fragestellung und geben einen kurzen Ausblick auf weiterführende Forschungsfragen.

2. Soziokulturelle Spaltungslinien in den Mittelschichten

In der Debatte über die zeitgenössischen Entwicklungsdynamiken sozialer Ungleichheiten in westlichen Gesellschaften spielen die Mittelschichten eine besondere Rolle (Vogel 2009; Burzan/Berger 2010; Mau 2012; Burkhardt u. a. 2013; Groh-Samberg u. a. 2014; Schimank u. a. 2014; Reckwitz 2017, 2019). In Deutschland stand dabei ausgehend vom Befund eines Rückgangs mittlerer Einkommenslagen – von etwa 64 Prozent der Bevölkerung während der 1980er Jahre auf etwa 60 Prozent am Ende der 2000er Jahre (Grabka/Frick 2008; Goebel u. a. 2010) – zunächst die gewandelte ökonomische Lage der Mittelschicht als ganzer im Fokus (Burkhardt u. a. 2013). Aktuelle Studien zeigen jedoch, dass nicht alle Fraktionen der Mittelschicht in gleichem Maße von steigenden Einkommensungleichheiten (Grabka u. a. 2016; Groh-Samberg 2016), unsteteren Erwerbsbiografien (Kraemer 2009; Vogel 2009) und sozialpolitischen Entsicherungsdynamiken betroffen sind (Lessenich 2008; Mau/Sachweh 2014). Vielmehr sind die Mittelschichten einer internen Polarisierungsdynamik ausgesetzt, die zum einen mit einer sozialstrukturellen Spaltung in »Gewinner*innen« und »Verlierer*innen« einhergeht, zum anderen aber auch in gegensätzlichen kulturellen Orientierungen und Wertmustern zum Ausdruck kommt.

Besonders pointiert wurden diese Spaltungslinien von Andreas Reckwitz in seinen zeitdiagnostischen Studien zur Transformation moderner Gesellschaften skizziert (Reckwitz 2017, 2019). Vor dem Hintergrund einer problematischen Einschätzung der Industriegesellschaften westlicher Länder als »nivellierte Mittelstandsgesellschaften« diagnostiziert Reckwitz mit dem Übergang zu postindustriellen Dienstleistungsgesellschaften einen Wandel der Sozialstruktur hin zu einer »Drei-Klassen-Gesellschaft«, bestehend aus einer prekären bzw. Unterklasse, der (stagnierenden) alten Mittelklasse der industriellen Moderne und der akademisch gebildeten neuen Mittelklasse der

postindustriellen Gesellschaft, zu denen eine kleine Oberklasse aus Superreichen hinzutritt (Reckwitz 2019: 72, 86). Diese Klassen unterscheiden sich nicht nur hinsichtlich ihrer materiellen Ressourcenausstattung, sondern auch in ihren kulturellen Lebensformen und Mentalitäten (vgl. Geiger 1962), die in unterschiedlichem Maße mit Anerkennung und Abwertung verbunden sind.

Als besonders folgenreich für die Entwicklungsdynamiken spätmoderner Gesellschaften erweist sich die Differenzierung zwischen den alten und neuen Mittelklassen, die durch die drei Makrotrends der De-Industrialisierung, der Bildungsexpansion und des postmateriellen Wertewandels befördert wurde und diese zugleich weiter antreibt. Die Angehörigen der »neuen Mittelklasse« – urbane, akademische »Wissensarbeiter*innen« etwa aus der Kreativbranche, dem Bildungswesen oder der freien Wirtschaft – profitieren in besonderem Maße von Postindustrialisierung, Bildungsexpansion und kultureller Liberalisierung und zählen zu den Gewinner*innen des Übergangs zur Dienstleistungsökonomie (Reckwitz 2019: 90–96). Ihre kulturelle Lebensform ist am Leitbild einer »authentischen Selbstverwirklichung« ausgerichtet, welches ein Bedürfnis nach Selbstverwirklichung und individueller Entfaltung mit einem Streben nach sozialem Status und beruflichem Erfolg kombiniert. Im Zentrum steht nicht (nur) ein hoher Lebensstandard, sondern vor allem eine hohe Lebensqualität, in der alle Lebensbereiche – Beruf, Bildung, Partnerschaft – zur intrinsischen Erfüllung der Individuen beitragen sollen (Reckwitz 2019: 92–95). Die »alte Mittelklasse« dagegen, die als Erbin der breiten Mitte der nivellierten Mittelschichtsgesellschaft gelten kann (Reckwitz 2019: 97), gerät mit dem Niedergang der Industriegesellschaft zunehmend in die Defensive. Ihre Angehörigen – etwa die Facharbeiterschaft in Industrie und Handwerk, Büroangestellte oder kleinere Selbständige – sind zwar materiell noch weitgehend gut situiert und nicht, wie die Unterklasse, unmittelbar vom sozialen Abstieg bedroht (Reckwitz 2019: 98). Sie haben jedoch ihre soziokulturell dominante Position, wie sie eingangs mit Schelsky beschrieben wurde, eingebüßt. Das für diese Gruppe charakteristische Streben nach »sozialer Normalität« (Reckwitz 2019: 76) in den verschiedensten Lebensbereichen – Arbeit, Beruf, Freizeit, Konsum und Familie – verbürgt ihr heute kein besonderes Maß an Anerkennung mehr. Angesichts der kulturellen Aufwertung des Besonderen, Einzigartigen und Authentischen, die der Aufstieg der neuen Mittel-

klasse hervorgebracht hat, droht ihre Orientierung an »Maß und Mitte« nunmehr zum »Mittelmaß« zu werden (vgl. auch Sachweh/Lenz 2018; Reckwitz 2019: 97).

Mit diesen unterschiedlichen kulturellen Lebensformen und Mentalitäten, so die These bei Reckwitz, gehen auch unterschiedliche Leitbilder hinsichtlich der Beziehungen zwischen Frauen und Männern – den Geschlechterarrangements – einher. Die neue Mittelklasse vertrete dabei ein Ideal der Gleichberechtigung (Reckwitz 2019: 91) und eine »Kultur des Degendering« (Reckwitz 2017: 368). Sie orientiere sich weniger an tradierten und festgefügten Rollenbildern, sondern verfüge über ein breiteres Portfolio von Geschlechterrollen, das zum Beispiel neben der »empathischen Frau« auch die »toughe Frau« oder die »neuen Väter« beinhaltet (Reckwitz 2017: 339). Entsprechend der hohen Wertschätzung, die individuelle Selbstverwirklichung und Erfüllung in dieser Gruppe erfahren, werde hier eine traditionell verstandene Arbeitsteilung, die zwischen männlicher Erwerbsarbeit und weiblicher Fürsorge- und Hausarbeit unterscheidet, als normatives Leitbild abgelehnt. Insgesamt werde »in der neuen Mittelklasse ein – jedenfalls dem Anspruch nach – gleichberechtigtes Partnerschafts- und Familienmodell gepflegt« (Reckwitz 2019: 112).[1]

Die alte Mittelklasse hingegen sei »von familialistischen und traditionalen Geschlechterrollen geprägt: der klassischen Arbeitsteilung zwischen Mann und Frau, der Trennung der privaten von der beruflichen Sphäre« (Reckwitz 2019: 113). Dies entspräche ihrem Normalitätsstreben und verweise auf die patriarchale Struktur der »nivellierten Mittelstandsgesellschaft«, die auf dem Leitbild der Kleinfamilie mit klarer Rollentrennung (inklusive konformitätsorientierter Kindererziehung) basierte (Reckwitz 2017: 368, 2019: 76). Das soziale Prestige dieses Modells ist jedoch im Zuge der kulturellen Liberalisierung und der Modernisierung der Geschlechterverhältnisse gesunken. So ist etwa die Frauenerwerbstätigkeit über die Zeit kontinuierlich gestiegen, wenngleich sie nach wie vor in ihrem Umfang hinter dem Erwerbsumfang von Männern zurückliegt (Pfau-Effinger 2012; Blau/Winkler 2018). Damit – und aufgrund weiterer Einflüsse – ist zugleich die Rolle als »Familienernährer« für die Identitätssicherung von Männern instabiler geworden (Dingeldey/Berninger 2013; Gottschall/Schröder 2013; Reckwitz 2019: 101). Die traditionellen Geschlechterarrangements der alten Mittelklasse

1 Dass diesem geschlechteregalitären Leitbild in der Realität eine nach wie vor ungleiche Aufteilung von Haus- und Erwerbsarbeit gegenübersteht, haben unter anderem bereits Koppetsch und Burkart (1999) gezeigt.

sind somit insgesamt unter Druck geraten, sodass man hier dazu tendiere, »die gesellschaftliche Dominanz der von der neuen Mittelklasse verkörperten, liberalisierten Geschlechterordnung als eine mehr oder minder subtile Entwertung der eigenen, althergebrachten Vorstellungen von Männern, Frauen und Familien wahrzunehmen« (Reckwitz 2019: 113). Insgesamt kann man somit Reckwitz zufolge in der alten Mittelklasse von traditionelleren Geschlechterrollenorientierungen ausgehen als in der neuen Mittelklasse.

3. Empirische Befunde zum Wandel von Geschlechterrollenorientierungen in Deutschland

Was kann man auf Basis empirischer Befunde zu dieser Charakterisierung von Geschlechterrollenorientierungen in der alten und neuen Mittelschicht in Deutschland sagen? Die empirische Forschung hat sich bislang insbesondere mit der allgemeinen Entwicklung von Geschlechterrollenorientierungen im Zeitverlauf befasst. Dabei zeigt sich, dass die Einstellungen zur Rollenverteilung zwischen Männern und Frauen und zur weiblichen Erwerbstätigkeit in Deutschland – wie auch in anderen westlichen Gesellschaften – über die Zeit egalitärer werden und zunehmend weniger traditionell geprägt sind (Knight/Brinton 2017; Blohm/Walter 2018; Ebner u. a. 2020).[2] Die zeitliche Dynamik wird dabei sowohl von Alters- und Kohorteneffekten als auch von Periodeneffekten beeinflusst, wobei in Deutschland insbesondere die 1980er und die 2000er Jahre als Liberalisierungsphasen gelten können (Lois 2020: 49). Weiterhin sind in Westdeutschland Geschlechterrollenorientierungen im Durchschnitt etwas traditioneller ausgeprägt als in Ostdeutschland (Ebner u. a. 2020; Lois 2020). Über die Zeit lässt sich eine graduelle Konvergenz in diesen Niveauunterschieden beobachten, da einerseits nach der Wiedervereinigung geborene Kohorten in Ostdeutschland traditionellere Einstellungen aufweisen als diejenigen, die vor

2 Während in der Forschung eine Konzeptionierung von Geschlechterrollenorientierungen entlang der Dimension »traditionell – egalitär« nach wie vor nicht unüblich ist (Ebner u. a. 2020), verweisen jüngere Analysen darauf, dass sich empirisch auch komplexere, mehrdimensionale Muster von Geschlechterrollenorientierungen finden lassen (Knight/Brinton 2017; Grunow u. a. 2018; Walter 2018). Inwiefern sich auch in diesen Dimensionen schichtspezifische Unterschiede finden lassen, ist eine lohnende Frage für weiterführende Untersuchungen.

der Wiedervereinigung geboren wurden, während andererseits in Westdeutschland die Geschlechterrollenorientierungen jüngerer Kohorten etwas egalitärer werden (Ebner u. a. 2020).

Auf individueller Ebene zeigt sich, dass Frauen erwartungsgemäß egalitärere Geschlechterrollenorientierungen haben als Männer und ältere Kohorten traditioneller eingestellt sind als jüngere Kohorten (Blohm/Walter 2018; Lois 2020). Selten werden sozialstrukturelle Unterschiede etwa nach Schichtzugehörigkeit, Einkommen oder Bildung betrachtet. Auswertungen im jüngsten Datenreport (Blohm/Walter 2018) zeigen, dass über die Zeit hinweg Geschlechterrollenorientierungen in allen Bildungsgruppen egalitärer geworden sind. Die größte Veränderung lässt sich hier bei den niedrigen (und teils den mittleren) Bildungsgruppen beobachten: Während etwa im Jahr 2000 nur 47 Prozent der westdeutschen und 60 Prozent der ostdeutschen Befragten mit Hauptschulabschluss eine egalitäre Rollenverteilung zwischen Frauen und Männern befürworteten, betrug dieser Anteil im Jahr 2016 bereits 72 Prozent im Westen und 71 Prozent im Osten. Bei den Befragten mit Abitur waren es 80 Prozent in Westdeutschland (88 Prozent in Ostdeutschland), die im Jahr 2000 eine egalitäre Rollenverteilung befürworteten, und im Jahr 2016 ganze 94 Prozent (97 Prozent in Ostdeutschland) (Blohm/Walter 2018: 399). Nach diesen Daten deutet wenig auf eine starke soziokulturelle Polarisierung zwischen unterschiedlichen Schichten mit Blick auf ihre Geschlechterrollenorientierungen hin, wenngleich hier ökonomische Unterschiede – etwa nach dem Einkommen – unberücksichtigt bleiben und eine Übertragung dieser Befunde auf die Differenzierung zwischen alter und neuer Mittelklasse nicht unmittelbar möglich ist. Wir nehmen daher im Folgenden eine kombinierte Betrachtung nach Einkommen und Bildung vor, um Hinweise auf etwaige schichtspezifische Einstellungsunterschiede zu gewinnen. Vor dem Hintergrund der geschilderten theoretischen Überlegungen bei Reckwitz und der hier referierten Befunde erwarten wir, dass Angehörige der alten Mittelklasse traditionellere Geschlechterrollenorientierungen aufweisen als Angehörige der neuen Mittelklasse.

4. Daten, Variablen und Methoden

Wir stützen uns im Folgenden auf standardisierte Umfragedaten der Allgemeinen Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaft (ALLBUS), die seit den frühen 1980er Jahren regelmäßig repräsentative Daten für die deutsche Bevölkerung erhebt. Wir betrachten dabei schichtspezifische Unterschiede in den Geschlechterrollenorientierungen für das Jahr 1996 und das Jahr 2016 (GESIS 2014, 2017). Unser Hauptaugenmerk gilt dabei insbesondere Einstellungsunterschieden zwischen »alter« und »neuer« Mittelschicht und der Frage, ob sich hier etwaige Unterschiede zwischen den beiden Zeitpunkten vergrößert haben oder nicht.

Wir operationalisieren Geschlechterrollenorientierungen als unabhängige Variable über einen in der Forschung gebräuchlichen additiven Index, der zwischen traditionellen und egalitären Einstellungen zur Rollenverteilung zwischen Männern und Frauen und zur weiblichen Erwerbstätigkeit differenziert. Dieser Index wird aus den folgenden sechs Items gebildet:

1. »Für eine Frau ist es wichtiger, ihrem Mann bei seiner Karriere zu helfen, als selbst Karriere zu machen.«
2. »Ein Kleinkind wird sicherlich darunter leiden, wenn seine Mutter berufstätig ist.«
3. »Es ist für alle Beteiligten viel besser, wenn der Mann voll im Berufsleben steht und die Frau zu Hause bleibt und sich um den Haushalt und die Kinder kümmert.«
4. »Eine verheiratete Frau sollte auf eine Berufstätigkeit verzichten, wenn es nur eine begrenzte Anzahl von Arbeitsplätzen gibt, und wenn ihr Mann in der Lage ist, für den Unterhalt der Familie zu sorgen.«
5. »Eine berufstätige Mutter kann ein genauso herzliches und vertrauensvolles Verhältnis zu ihren Kindern finden wie eine Mutter, die nicht berufstätig ist.«
6. »Es ist für ein Kind sogar gut, wenn seine Mutter berufstätig ist und sich nicht nur auf den Haushalt konzentriert.«

Die ersten vier Items bilden dabei traditionelle, die letzten beiden Items egalitäre Geschlechterrollenorientierungen ab. Die Antworten werden auf einer vierstufigen Likert-Skala erfasst (»stimme komplett zu«, »stimme eher zu«, »stimme eher nicht zu«, »stimme nicht zu«). Für die nachfolgenden Analysen wurden die Items so rekodiert, dass niedrige Werte auf egalitäre, hohe Werte

auf traditionelle Geschlechterrollenorientierungen hinweisen. Für den additiven Index wurden die Werte aller Items aufsummiert und durch sechs geteilt, sodass der Index von 1 bis 4 reicht.

Die zentrale unabhängige Variable ist die Schichtzugehörigkeit der Befragten in Anlehnung an das im theoretischen Teil skizzierte Klassenmodell nach Reckwitz. Wir operationalisieren dieses über eine Kombination von Einkommen und Bildung. Hierfür nehmen wir zunächst eine Unterteilung in drei Schichten anhand des gewichteten Pro-Kopf-Nettohaushaltseinkommens der Befragten vor (vgl. OECD 2019): Befragte mit einem Nettohaushaltseinkommen von weniger als 75 Prozent des Medians zählen wir zur Unterschicht, Befragte mit einem Haushaltseinkommen zwischen 75 und 200 Prozent des Medians zur Mittelschicht und Befragte mit einem Nettohaushaltseinkommen von mehr als 200 Prozent zur Oberschicht. Die Mittelschicht unterteilen wir dann anhand der Schulbildung der Befragten in eine alte (weniger als Abitur/Fachabitur) und eine neue Mittelklasse (mindestens (Fach-)Abitur). Daneben kontrollieren wir für das Geschlecht der Befragten, die Wohnregion (Ost/West) und das Lebensalter (in Kategorien: 18 bis 34 Jahre, 35 bis 49 Jahre, 50 bis 64 Jahre, 65 Jahre und älter). Nach Ausschluss fehlender Werte betragen die Fallzahlen n=2.328 im Jahr 1996 und n=1.680 im Jahr 2016.

Wir stellen im Folgenden zunächst die Mittelwertunterschiede für die einzelnen Schichten im Jahr 1996 und 2016 deskriptiv und getrennt für Männer und Frauen dar. Im Anschluss daran prüfen wir mit linearen Regressionsanalysen, ob sich dort abzeichnende Schichtunterschiede auch unter Kontrolle weiterer Variablen statistisch signifikant sind. Zur besseren Nachvollziehbarkeit präsentieren wir unsere Befunde grafisch.

5. Empirische Befunde

5.1 Geschlechterrollenorientierungen im Jahr 1996

Abbildung 1 (linker Teil) zeigt, dass traditionelle Geschlechterrollen im Jahr 1996 über alle Schichten hinweg zugunsten egalitärer Einstellungen eher abgelehnt wurden. Dabei zeigen sich Unterschiede zwischen verschiedenen Schichten, die den in Abschnitt 2 skizzierten theoretischen Überlegungen entsprechen. Sie sind jedoch nicht so groß, dass man von einer Polarisierung sprechen könnte. Die größten Unterschiede bestehen zwischen den beiden

Mittelschichtsfraktionen, die in gewisser Hinsicht die beiden extremen Pole abbilden. Während die Angehörigen der neuen Mitte die egalitärsten Geschlechterrollenorientierungen aufweisen, sind die Geschlechterrollenorientierungen der Befragten in der alten Mitte am wenigsten egalitär. Die Geschlechterrollenorientierungen der Unterschicht entsprechen denen der alten Mitte, und die Oberschicht ist zwischen den beiden Mittelschichtsfraktionen einzuordnen. Insgesamt sind die Unterschiede jedoch eher gering ausgeprägt, sodass wir im Jahr 1996 zwar den theoretischen Erwartungen entsprechende Unterschiede zwischen den Mittelschichtsfraktionen beobachten können, diese sich jedoch auf einem eher niedrigen Niveau befinden.

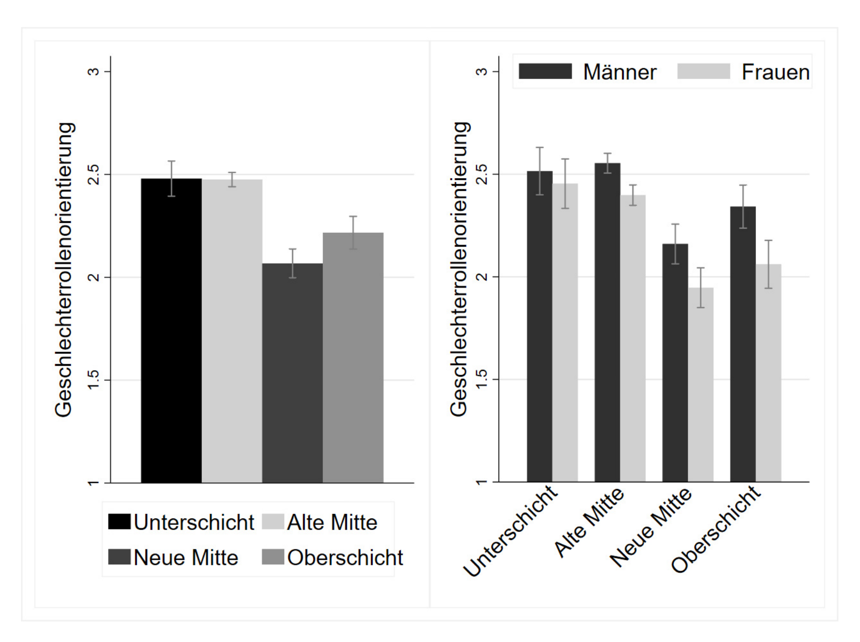


Abb. 1: Mittelwertunterschiede in der Egalität von Geschlechterrollenorientierungen nach Schicht und Geschlecht, 1996 (geringe Werte = egalitäre Einstellungen)

Quelle: ALLBUS 1996 (ZA-Nr. 2800), n=2.328

Abbildung 1 (rechter Teil) differenziert die Darstellung der Geschlechterrollenorientierungen zusätzlich noch nach dem Geschlecht der Befragten. Dabei zeigt sich, dass Frauen innerhalb jeder Schicht egalitärer eingestellt sind als Männer. Den größten Unterschied zwischen Männern und Frauen in der Geschlechterrollenorientierung finden wir in der Oberschicht, gefolgt

von der neuen Mitte, der alten Mitte und schließlich der Unterschicht. Innerhalb der alten und der neuen Mittelschicht unterscheidet sich das Ausmaß der Geschlechterunterschiede nicht wesentlich. Die geschlechter-differenzierte Darstellung verweist darauf, dass Geschlechter- und Schicht-unterschiede zusammenwirken: Männer der Unterschicht und der alten Mittelschicht weisen die traditionellsten, Frauen der neuen Mitte hingegen die egalitärsten Geschlechterrollenorientierungen auf. Die Unterschiede sind hier größer als in der rein schichtspezifischen Betrachtung, sodass sich eine etwaige Polarisierung hier am ehesten abzeichnet.

Anschließend betrachten wir anhand multivariater linearer Regressions-analysen, inwiefern die sich deskriptiv abzeichnenden Schichtunterschiede in den Geschlechterrollenorientierungen auch unter Kontrolle weiterer Variablen (Geschlecht, Alter und Region) bestehen. Die grafische Dar-stellung der Regressionsergebnisse in Abbildung 2 zeigt, dass die alte Mitte, die neue Mitte und die Oberschicht bei Konstanthaltung der Kontrollgrößen signifikant egalitärere Geschlechterrollenorientierungen haben als die Unter-schicht. Dabei sind vor allem die Angehörigen der neuen Mitte und der Oberschicht deutlich egalitärer eingestellt als die Angehörigen der Unter-schicht. Letztere und die alte Mitte liegen auch hier näher beieinander. Der Größenunterschied zwischen alter und neuer Mitte beträgt etwa einen halben Skalenpunkt (auf der oben beschriebenen Skala von 1 bis 4) und entspricht knapp dem durchschnittlichen Unterschied zwischen Ost- und Westdeutschen, was auf einen durchaus substanziellen Schichtunterschied hindeutet. Mit Blick auf die anderen Variablen zeigt sich, dass Frauen signifikant egalitärere Geschlechterrollenorientierungen aufweisen als Män-ner, wohingegen ältere Befragte (50 bis 64 Jahre, 65 und älter) signifikant traditioneller eingestellt sind als jüngere Personen (unter 50 Jahren).

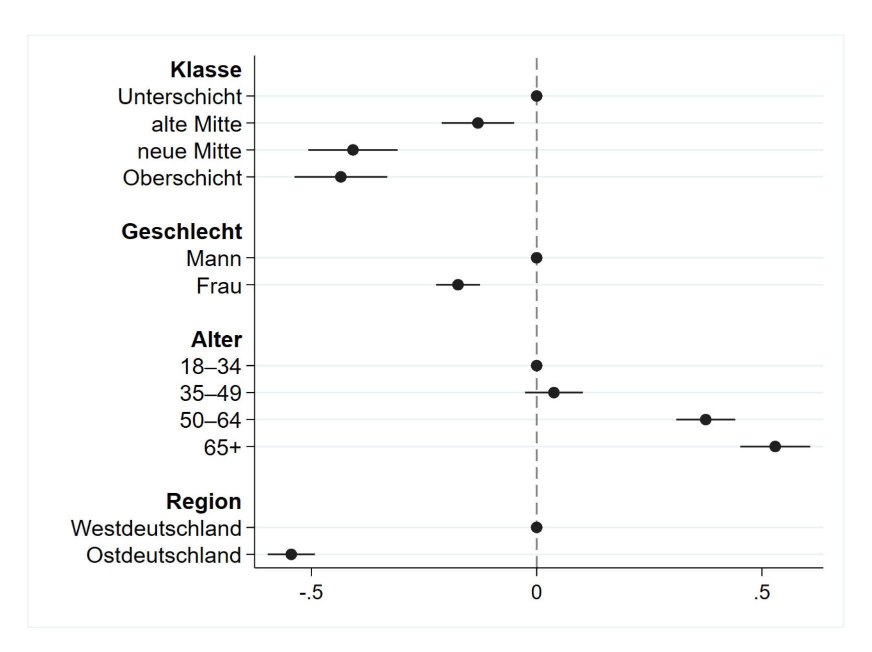


Abb. 2: Multivariate lineare Regression zur Egalität von Geschlechterrollen-orientierungen, 1996 (geringe Werte = egalitäre Einstellungen)

Quelle: ALLBUS 1996 (ZA-Nr. 2800), n=2.328, R^2 = 0,26

Auffallend ist weiterhin, dass die Oberschicht in diesem Modell nach Kontrolle von Geschlecht, Alter und Region im Mittel ein wenig egalitärer eingestellt ist als die neue Mitte. Die im Mittel traditionellere Geschlechter-orientierung der Oberschicht ohne Kontrolle dieser Variablen kann durch eine erhöhte Anzahl von Männern und von älteren Personen in dieser Schicht erklärt werden. Ebenso zeigt sich, dass die alte Mitte nach Kontrolle von Geschlecht, Alter und Region egalitärer eingestellt ist als die Unterschicht. Die in der deskriptiven Darstellung ausgesprochen ähnlichen Einstellungen dieser beiden Schichten resultieren möglicherweise daraus, dass sich innerhalb der alten Mitte verhältnismäßig mehr Männer, mehr ältere Personen und mehr Personen aus Westdeutschland finden als in der Unterschicht.

5.2 Geschlechterrollenorientierungen im Jahr 2016

Betrachten wir die Befunde für das Jahr 2016, so zeigt sich, dass die mäßige bis starke Ablehnung traditioneller Geschlechterrollenorientierungen im Vergleich zum Jahr 1996 über alle Schichten hinweg zugenommen hat (Abb. 3, linker Teil). Die Unterschiede zwischen den Schichten weisen dabei ein ähnliches Muster auf wie 1996, sodass sich hier insgesamt ein Trend zu egalitäreren Geschlechterrolleneinstellungen bei weitgehend persistenten Schichtunterschieden abzeichnet.

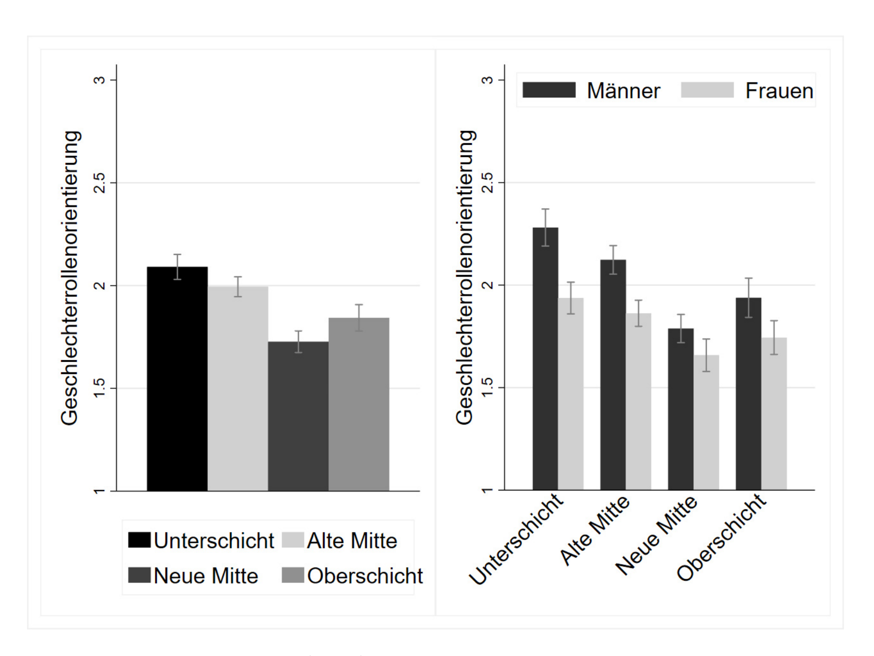


Abb. 3: Mittelwertunterschiede in der Egalität von Geschlechterrollenorientierungen nach Schicht und Geschlecht, 2016 (geringe Werte = egalitäre Einstellungen)

Quelle: ALLBUS 2016 (ZA-Nr. 5250), n=1.680

Die egalitärsten Geschlechterrollenorientierungen werden von Angehörigen der neuen Mitte vertreten, gefolgt von der Oberschicht, der alten Mitte und der Unterschicht. Damit ähneln die relativen Unterschiede zwischen den Schichten denen von 1996, mit der Ausnahme, dass die alte Mitte nun etwas egalitärer eingestellt ist als die Unterschicht, sodass die beiden Mittelschichten im Jahr 2016 nicht mehr die extremen Pole bilden. Insgesamt

liegen im Durchschnitt alle Schichten deutlich unter dem theoretischen Skalenmittelpunkt, was auf eine Tendenz zu egalitäreren Einstellungen hindeutet.

Im Hinblick auf die Unterschiede nach Geschlecht sind auch im Jahr 2016 über alle Schichten hinweg Frauen egalitärer eingestellt als Männer (vgl. Abb. 3, rechter Teil). Am größten sind diese Unterschiede nun allerdings innerhalb der Unterschicht, gefolgt von der alten Mitte, wohingegen die Geschlechterunterschiede in der neuen Mitte und der Oberschicht nun etwas geringer ausgeprägt sind. Die Unterschiede zwischen Männern und Frauen innerhalb der einzelnen Schichten haben sich also gegenüber 1996 verschoben und sind 2016 umso geringer, je egalitärer die Einstellungen innerhalb der jeweiligen Schichten insgesamt sind. Eine mögliche Erklärung dafür wäre, dass stark egalitäre Einstellungen insgesamt nur noch sehr wenig Varianz aufweisen und sich daher nur geringe Unterschiede zwischen Männern und Frauen zeigen. Zusammengenommen ist zu sehen, dass Frauen der neuen Mittelschichten (und auch der Oberschicht) die egalitärsten Geschlechterrollenorientierungen haben, während Männer aus der Unterschicht und der alten Mitte die traditionellsten Orientierungen aufweisen und somit die Pole in den Geschlechterrolleneinstellungen repräsentieren. Im Vergleich der beiden Zeitpunkte wird deutlich, dass Frauen der Unterschicht und der alten Mitte ihre Orientierungen am stärksten verändert haben, sodass sie die Männer weiter hinter sich lassen – während in neuer Mitte und Oberschicht die Männer mit ihren Einstellungen relativ zu den Frauen stärker nachgezogen sind.

Schließlich untersuchen wir auch für das Jahr 2016, inwiefern die betrachteten Schichtunterschiede in den Geschlechterrollenorientierungen unter Kontrolle von Geschlecht, Alter und Region fortbestehen. Die entsprechenden multivariaten Regressionsergebnisse sind in Abbildung 4 dargestellt. Wie schon im Jahr 1996 (und auch bei den deskriptiven Befunden) sind die Geschlechterrollenorientierungen in der Oberschicht, der neuen Mitte und auch der alten Mitte signifikant egalitärer als in der Unterschicht. Auffällig ist zudem, dass sich im Vergleich der einzelnen Schichten untereinander die Angehörigen der neuen Mitte am deutlichsten von den Angehörigen der Unterschicht und der alten Mitte unterscheiden, während der Abstand zur Oberschicht etwas geringer ist. Der Unterschied zwischen Angehörigen der neuen Mitte und Angehörigen der Unterschicht ist dabei im Jahr 2016 wiederum ähnlich groß wie der durchschnittliche Einstellungsunterschied zwischen ost- und westdeutschen Befragten und größer als der

durchschnittliche Unterschied zwischen Männern und Frauen, was auf einen substanziell bedeutsamen Schichtunterschied hinweist.

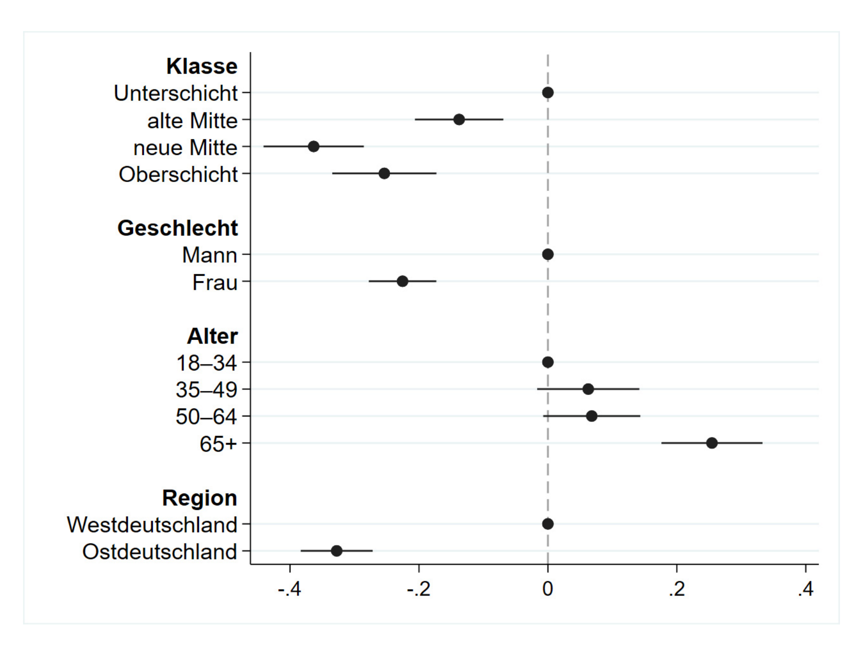


Abb. 4: Multivariate lineare Regression zur Egalität von Geschlechterrollenorientierungen, 2016 (geringe Werte = egalitäre Einstellungen)

Quelle: ALLBUS 2016 (ZA-Nr. 5250), n=1.680, R^2 = 0,16

Mit Blick auf die weiteren Variablen zeigt sich, dass auch zu unserem zweiten Beobachtungszeitpunkt 2016 Frauen signifikant egalitärer eingestellt sind als Männer und Personen aus den neuen Bundesländern signifikant egalitärer als Personen aus den alten Bundesländern. Die Altersunterschiede haben sich hingegen etwas verringert. Während die älteste Gruppe (65 Jahre und älter) weiterhin signifikant traditionellere Einstellungen als die jüngste Altersgruppe (18 bis 35) aufweist, gilt dies nicht mehr für die Altersgruppe der 50- bis 64-Jährigen. Diese Entwicklung zwischen 1996 und 2016 bildet möglicherweise einen Kohorteneffekt ab. Weiterhin fällt auf, dass das Muster der Geschlechterrollenorientierungen über die Schichten hinweg nach Kontrolle von Geschlecht, Alter und Region im Vergleich zur deskriptiven Betrach-

tung gleichgeblieben ist. Dies mag daran liegen, dass sich Männer und Frauen, Altersgruppen und Wohnregion gleichmäßiger über die Schichten verteilen, als dies im Jahr 1996 der Fall war.

6. Zusammenfassung und Diskussion

Ausgehend von der These einer zunehmenden soziokulturellen Polarisierung zwischen Angehörigen der »alten« und »neuen« Mittelschichten in der deutschen Gegenwartsgesellschaft (Reckwitz 2017, 2019) haben wir am Beispiel von Geschlechterrollenorientierungen nach empirischen Belegen für eine derartige kulturelle Spaltungslinie gesucht. Auf Basis standardisierter Umfragedaten der Allgemeinen Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften (ALLBUS) aus den Jahren 1996 und 2016 haben wir das Ausmaß und die Entwicklung schichtbezogener Einstellungsunterschiede zur geschlechterspezifischen Aufteilung von Haus- und Erwerbsarbeit untersucht.

Unsere Ergebnisse lassen sich folgendermaßen zusammenfassen: Es gibt zu beiden Zeitpunkten Einstellungsunterschiede zwischen den Schichten, die im Einklang mit unseren in Anschluss an die These von Reckwitz formulierten Erwartungen stehen. Die Angehörigen der neuen Mitte weisen von allen Schichten im Durchschnitt die egalitärsten Geschlechterrollenorientierungen auf, während die Angehörigen der alten Mitte in der Regel weniger egalitäre bzw. traditionellere Einstellungen haben und darin der Unterschicht nicht unähnlich sind. Die Stärke der Einstellungsunterschiede zwischen der neuen Mittelschicht und der Unterschicht entspricht in etwa dem Ausmaß der durchschnittlichen Einstellungsunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschen. Insgesamt handelt es sich aber um Unterschiede auf einem eher niedrigen Niveau.

Im Jahr 2016 sind die Geschlechterrollenorientierungen in allen Schichten egalitärer als im Jahr 1996, es spiegelt sich hier also – im Einklang mit den bisherigen Befunden – ein zeitlicher Trend zu egalitäreren Geschlechterrollenorientierungen wider, der alle Gruppen betrifft. Die deskriptiven Auswertungen zeigen, dass im Jahr 2016 Angehörige aller Schichten im Durchschnitt egalitärere Einstellungen aufweisen als im Jahr 1996, wobei das Muster der Unterschiede zwischen einzelnen Schichten weitgehend konstant bleibt. Hier sind verschiedene Einflüsse auf der gesellschaftlichen Ebene denkbar, die diesen Wandel mit befördert haben könnten, etwa ein

Bedeutungsverlust von »Ernährerlöhnen« (Dingeldey/Berninger 2013), der Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit (Pfau-Effinger 2012; Blau/Winkler 2018) oder auch die graduelle Abkehr von traditionellen Geschlechter- und Familienleitbildern in der Sozialpolitik (zum Beispiel Elterngeld) (Mätzke/Ostner 2011). Dabei können gerade die letztgenannten Faktoren auch von veränderten Geschlechterorientierungen beeinflusst sein.

Die Schichtunterschiede in den Einstellungen werden verstärkt durch Geschlechterunterschiede in den Einstellungen innerhalb der jeweiligen Schichten. In allen Schichten haben Frauen in der Regel – wenig überraschend – egalitärere Geschlechterrollenorientierungen als Männer, wobei diese internen Differenzierungen im Jahr 2016 in den unteren Schichten etwas ausgeprägter sind als in den höheren Schichten, während es im Jahr 1996 noch umgekehrt war. Wenn es Anzeichen für eine Polarisierung zwischen »neuer« und »alter« Mitte gibt, so besteht diese am ehesten zwischen Männern aus der »alten« Mitte, die am deutlichsten traditionelle Geschlechterrollenorientierungen vertreten, und Frauen aus der »neuen« Mitte, die die Gruppe mit den egalitärsten Geschlechterrollenorientierungen bilden. Dies gilt auch unter Kontrolle von Alter und Wohnregion (Ost-/Westdeutschland), sodass zumindest mit Blick auf diese beiden Merkmale Kompositionseffekte nicht ins Gewicht fallen.

Unsere Analysen geben somit zwar Hinweise auf schichtspezifische Einstellungsunterschiede, die sich grob mit den von Reckwitz formulierten theoretischen Erwartungen vereinen lassen. Angesichts der in allen Schichten insgesamt eher egalitären Ausprägungen der Geschlechterrollenorientierungen und des geringen Ausmaßes der Gruppenunterschiede würden wir hier jedoch nicht von einer Polarisierung sprechen. Dies wird gestützt durch die zeitliche Konstanz der Unterschiede zwischen »alter« und »neuer« Mitte. Diese Befunde stehen im Einklang mit neueren Forschungsarbeiten, die nur für Migrationsfragen ausgeprägte, sozialstrukturell fundierte Einstellungsunterschiede finden, wohingegen Fragen sexueller Diversität wenig kontrovers erscheinen (Mau u. a. 2020). Inwieweit dies den verwendeten Daten und Operationalisierungen geschuldet ist und ob sich bei alternativen Frageformulierungen, die auch Erwerbs- und Fürsorgearbeit von Männern thematisieren (Walter 2018), oder bei Items zu anderen geschlechterbezogenen Themen (beispielsweise Frauenquote, Gleichstellungspolitiken; siehe auch Möhring/Teney in diesem Band) möglicherweise größere Unterschiede abzeichnen, müssen weitergehende Forschungen zeigen. Ebenso wäre für künftige Arbeiten interessant, nicht nur die

Mittelwerte, sondern auch die Verteilung von Einstellungen – und hier besonders auch Extremwerte – in die Betrachtung einzubeziehen.

Gleichwohl bieten unsere Analysen einen ersten, wenn auch begrenzten und in verschiedener Hinsicht erweiterbaren Einblick in schichtspezifische Muster von Geschlechterrollenorientierungen. Weiterführende Untersuchungen könnten hier insbesondere die zeitliche Dynamik anhand komplexerer Analysedesigns, die Alters-, Perioden- und Kohorteneffekte für die einzelnen Gruppen besser voneinander trennen, in den Blick nehmen. Mit Blick auf den schnelleren Wandel bei den Frauen der Unterschicht und alten Mitte stellt sich etwa die Frage, wie sich diese Veränderungen innerhalb von Paaren darstellen. Interessant wäre überdies, die Einflüsse der Größe des Wohnorts näher zu prüfen und zu untersuchen, inwieweit sich Angehörige der alten und neuen Mitte in urbanen Zentren und kleinstädtischen oder gar ländlichen Wohnräumen voneinander unterscheiden. Ebenso wären auch Untersuchungsanlagen, die Geschlechterrollenorientierungen in mehrdimensionaler Weise operationalisieren (Knight/Brinton 2017) und über unsere konventionelle Messung mittels eines additiven Indexes hinausgehen – etwa mit latenten Klassenanalysen (Grunow u. a. 2018) – von Interesse, nicht zuletzt um die Möglichkeit zu eruieren, dass es spezifische Konfigurationen oder Muster von Einstellungen in unterschiedlichen Schichten bzw. Mittelschichtsfraktionen gibt. Von besonderer Bedeutung wäre schließlich die Frage, wie sich die Einteilung der drei Klassen nach Reckwitz präziser operationalisieren ließe bzw. inwiefern sich die von Reckwitz vermutete Polarisierung über eine differenzierte Typologie sozialer Milieus genauer bestimmen – oder auch relativieren – ließe.

Literatur

Beck, Ulrich (1983): Jenseits von Klasse und Stand? Soziale Ungleichheit, soziale Individualisierungsprozesse und die Entstehung neuer sozialer Formationen und Identitäten. In: Reinhard Kreckel (Hg.): *Soziale Ungleichheiten. Soziale Welt Sonderband 2,* Göttingen: Schwarz, S. 35–74.

Blau, Francine D./Winkler, Anne E. (2018): Women, work, and family. In: Susan L. Averett/Laura M. Argys/Saul D. Hoffman/Francine D. Blau/Anne E. Winkler (Hg.): *The Oxford handbook of women and the economy,* Oxford: Oxford University Press, S. 394–424.

Blohm, Michael/Walter, Jessica (2018): Traditionelle und egalitäre Einstellungen zur Rolle der Frau im Zeitverlauf. In: Statistisches Bundesamt/Wissenschaftszentrum Berlin (Hg.): *Datenreport. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland,* Bonn: Bundeszentrale für Politische Bildung, S. 397–402.

Burkhardt, Christoph/Grabka, Markus M./Groh-Samberg, Olaf/Lott, Yvonne/Mau, Steffen (2013): *Mittelschicht unter Druck?* Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

Burzan, Nicole/Berger, Peter A. (Hg.) (2010): *Dynamiken (in) der gesellschaftlichen Mitte.* Wiesbaden: VS Verlag.

Deitelhoff, Nicole/Groh-Samberg, Olaf/Middell, Matthias (2020): *Gesellschaftlicher Zusammenhalt. Ein interdisziplinärer Dialog.* Frankfurt a. M.: Campus.

Dingeldey, Irene/Berninger, Ina (2013): Familienlohn und Armutssicherung im Normalarbeitsverhältnis, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie,* Jg. 65, H. 4, S. 669–696.

Ebner, Christian/Kühhirt, Michael/Lersch, Philipp (2020): Cohort changes in the level and dispersion of gender ideology after German reunification: results from a natural experiment, *European Sociological Review,* Jg. 36, H. 5, S. 814–828.

Frerichs, Petra (2000): Klasse und Geschlecht als Kategorien sozialer Ungleichheit, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie,* Jg. 52, H. 1, S. 36–59.

Geiger, Theodor (1962): Theorie der sozialen Schichtung. In: Theodor Geiger (Hg.): *Arbeiten zur Soziologie,* Neuwied am Rhein: Luchterhand, S. 186–205.

GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (2014): *Allgemeine Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften ALLBUS 1996.* Köln: GESIS Datenarchiv, ZA2800 Datenfile Version 2.0.0. https://doi.org/10.4232/1.11888 (Zugriff 29. April 2021).

GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (2017): *Allgemeine Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften ALLBUS 2016.* Köln: GESIS Datenarchiv, ZA5250 Datenfile Version 2.1.0. https://doi.org/10.4232/1.12796 (Zugriff 29. April 2021).

Goebel, Jan/Gornig, Martin/Häußermann, Harmut (2010): Polarisierung der Einkommen. Die Mittelschicht verliert, *DIW Wochenbericht,* Jg. 77, H. 24, S. 2–8.

Gottschall, Karin/Schröder, Tim (2013): »Familienlohn« – Zur Entwicklung einer wirkmächtigen Normierung geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung, *WSI-Mitteilungen,* Jg. 66, H. 3, S. 161–170.

Grabka, Markus M./Frick, Joachim R. (2008): Schrumpfende Mittelschicht – Anzeichen einer dauerhaften Polarisierung der verfügbaren Einkommen, *DIW Wochenbericht,* Jg. 75, H. 10, S. 101–108.

Grabka, Markus M./Goebel, Jan/Schröder, Carsten/Schupp, Jürgen (2016): Schrumpfender Anteil an BezieherInnen mittlerer Einkommen in den USA und Deutschland, *DIW Wochenbericht,* Jg. 83, H. 18, S. 391-402.

Groh-Samberg, Olaf (2016): Persistent social and rising economic inequalities: evidence and challenges. In: Melike Wulfgramm/Tonia Bieber/Stephan Leibfried (Hg.): *Welfare state transformations and inequality in OECD countries*, London: Palgrave Macmillan, S. 41–63.

Groh-Samberg, Olaf/Mau, Steffen/Schimank, Uwe (2014): Investieren in den Status. Der voraussetzungsvolle Lebensführungsmodus der Mittelschichten, *Leviathan. Zeitschrift für Sozialwissenschaft,* Jg. 42, H. 2, S. 219–248.

Grunow, Daniela/Begall, Katia/Buchler, Sandra (2018): Gender ideologies in Europe: a multidimensional framework, *Journal of Marriage and the Family,* Jg. 80, H. 1, S. 42–60.

Inglehart, Ronald/Norris, Pippa (2017): Trump and the populist authoritarian parties: the silent revolution in reverse, *Perspectives on Politics,* Jg. 15, H. 2, S. 443–454.

Knight, Carly R./Brinton, Mary C. (2017): One egalitarianism or several? Two decades of gender-role attitude change in Europe, *American Journal of Sociology*, Jg. 122, H. 5, S. 1485–1532.

Koppetsch, Cornelia/Burkart, Günter (1999): *Die Illusion der Emanzipation. Zur Wirksamkeit latenter Geschlechtsnormen im Milieuvergleich*. Konstanz: UVK.

Kraemer, Klaus (2009): Prekarisierung – jenseits von Stand und Klasse? In: Robert Castel/Klaus Dörre (Hg.): *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts,* Frankfurt a. M.: Campus, S. 241–252.

Lessenich, Stephan (2008): *Die Neuerfindung des Sozialen. Der Sozialstaat im flexiblen Kapitalismus*. Bielefeld: transcript.

Lois, Daniel (2020): Gender role attitudes in Germany, 1982–2016: an age-period-cohort (APC) analysis, *Comparative Population Studies,* Jg. 45, S. 35–64.

Mätzke, Margitta/Ostner, Ilona (2011): Introduction: change and continuity in recent family policies, *Journal of European Social Policy,* Jg. 20, H. 5, S. 387–398.

Mau, Steffen (2012): *Lebenschancen. Wohin driftet die Mittelschicht*. Berlin: Suhrkamp.

Mau, Steffen (2015): *Inequality, marketization and the majority class. Why did the European middle classes accept neoliberalism?* Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Mau, Steffen/Sachweh, Patrick (2014): The middle-class in the German welfare state: beneficial involvement at stake?, *Social Policy & Administration,* Jg. 48, H. 5, S. 537–555.

Mau, Steffen/Lux, Thomas/Gülzau, Fabian (2020): Die drei Arenen der neuen Ungleichheitskonflikte. Eine sozialstrukturelle Positionsbestimmung der Einstellungen zu Umverteilung, Migration und sexueller Diversität, *Berliner Journal für Soziologie*. https://doi.org/10.1007/s11609-020-00420-8 (Zugriff 29. April 2021)

OECD (2019): *Under pressure: the squeezed middle class*. Paris: OECD. https://www.oecd.org/social/under-pressure-the-squeezed-middle-class-689afed1-en.htm (Zugriff 29. April 2021).

Pfau-Effinger, Birgit (2012): Women's employment in institutional and cultural context, *International Journal of Sociology and Social Policy,* Jg. 32, H. 9, S. 530–543.

Reckwitz, Andreas (2017): *Die Gesellschaft der Singularitäten. Zum Strukturwandel der Moderne*. Berlin: Suhrkamp.

Reckwitz, Andreas (2019): *Das Ende der Illusionen. Politik, Ökonomie und Kultur in der Spätmoderne*. Berlin: Suhrkamp.

Sachweh, Patrick/Lenz, Sarah (2018): »Maß und Mitte« – Symbolische Grenzziehungen in der unteren Mittelschicht, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie,* Jg. 70, H. 3, S. 361–389.

Schelsky, Helmut (2009 [1965]): Die Bedeutung des Schichtungsbegriffes für die Analyse der gegenwärtigen deutschen Gesellschaft. In: Heike Solga/Justin Powell/Peter A. Berger (Hg.): *Soziale Ungleichheit. Klassische Texte zur Sozialstrukturanalyse,* Frankfurt a. M.: Campus, S. 201–206.

Schimank, Uwe/Mau, Steffen/Groh-Samberg, Olaf (2014): *Statusarbeit unter Druck? Zur Lebensführung der Mittelschichten*. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.

Vogel, Berthold (2009): *Wohlstandskonflikte. Soziale Fragen, die aus der Mitte kommen*. Hamburg: Hamburger Edition.

Walter, Jessica G. (2018): Measures of gender role attitudes under revision: the example of the German General Social Survey, *Social Science Research,* Jg. 72, S. 170–182.

Autor*innen

Ruth Abramowski, Dr., Soziologin und wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Arbeitsgruppe »Arbeit, Wohlfahrtsstaat und Gender« von Prof. Dr. Karin Gottschall am SOCIUM Forschungszentrum Ungleichheit und Sozialpolitik der Universität Bremen. Arbeitsschwerpunkte: Gender, Arbeit, europäisch-vergleichende Wohlfahrtsstaatsforschung, quantitative Methoden.

Sigrid Betzelt, Prof. Dr., Soziologin, Professorin für Gesellschaftswissenschaften mit Schwerpunkt Arbeits- und Organisationssoziologie an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, Genderregime, Angst und Emotionen im Kontext wohlfahrtsstaatlicher Transformation, insbesondere in Organisationen sozialer Daseinsvorsorge.

Mandy Boehnke, Dr., Soziologin, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Soziologie der Universität Bremen und Director of Studies an der Bremen International Graduate School of Social Sciences (BIGSSS). Arbeitsschwerpunkte: Interfamiliale Transmission, Geschlechterstereotype, tertiäre Bildung.

Silke Bothfeld, Prof. Dr., Politikwissenschaftlerin, Professorin für internationale und vergleichende Wirtschafts- und Sozialpolitik an der Hochschule Bremen. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsmarkt-, Gleichstellungs- und Sozialpolitik, Public Policy Analysis und normative Analyse des Sozialstaats.

Franziska Deutsch, Dr., Politikwissenschaftlerin und University Lecturer an der Jacobs University sowie akademische Koordinatorin an der Bremen International Graduate School of Social Sciences (BIGSSS). Arbeitsschwerpunkte: Politische Kultur, Werte und Wertewandel, politische Partizipation.

Irene Dingeldey, Prof. Dr., Sozialwissenschaftlerin und Direktorin des Instituts Arbeit und Wirtschaft der Universität Bremen. Arbeitsschwerpunkte: Vergleichende Wohlfahrtsstaats- und Arbeitsmarktforschung, Familienpolitik und kollektive Arbeitsbeziehungen.

Thurid Eggers, Dr., Soziologin und wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Arbeitsgruppe »Lebenslauforientierte Sozialpolitik« von Prof. Dr. Simone Scherger am SOCIUM Forschungszentrum Ungleichheit und Sozialpolitik der Universität Bremen. Arbeitsschwerpunkte: Vergleichende Wohlfahrtsstaatsforschung, Kultur und institutioneller Wandel, Sozialpolitik, Care-Arbeit, Alter(n).

Heidi Gottfried, Prof. Ph.D., Associate Professor der Soziologie an der Wayne State University in Michigan, USA. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitssoziologie, Geschlechtersoziologie, Wohlfahrtsstaat, feministische Theorie, Arbeiterbewegungen, vergleichende politische Ökonomie.

Christopher Grages, Dr., Soziologe und wissenschaftlicher Mitarbeiter im EU-Horizon-2020-Projekt »EUROSHIP« (Closing Gaps in European Social Citizenship) unter der Leitung von Prof. Dr. Birgit Pfau-Effinger an der Universität Hamburg. Arbeitsschwerpunkte: Vergleichende Forschung zu Sozialpolitik, Arbeitsmarkt und Vermarktlichung sozialer Dienste, sowie neo-institutionalistische Theorien.

Olaf Groh-Samberg, Prof. Dr., Soziologe und Leiter der Arbeitsgruppe »Ökonomische, soziale und kulturelle Ungleichheiten« am SOCIUM Forschungszentrum Ungleichheit und Sozialpolitik der Universität Bremen sowie einer der drei Sprecher*innen des »Forschungsinstitut Gesellschaftlicher Zusammenhalt«. Arbeitsschwerpunkt: Soziale Ungleichheit.

Simone R. Haasler, PD Dr., Sozialwissenschaftlerin und Leiterin der Abteilung »Knowledge Exchange & Outreach« bei GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. Arbeitsschwerpunkte: Wandel der Erwerbsarbeit, Arbeitsmarkt- und Qualifikationsforschung, Berufliche Bildung, Erwachsenenbildung und lebensbegleitendes Lernen, Gender.

Anna Hokema, Ph.D., Soziologin und wissenschaftliche Mitarbeiterin am Deutschen Institut für Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung (DIFIS) (Universität Duisburg-Essen und Universität Bremen) sowie bis April 2021 in der Arbeitsgruppe »Arbeit, Wohlfahrtsstaat und Gender« von Prof. Dr. Karin Gottschall am SOCIUM Forschungszentrum Ungleichheit und Sozialpolitik der Universität Bremen. Arbeitsschwerpunkte: Alter(n), Arbeit, Geschlecht, Sozialpolitik, qualitative Methoden.

Karin Jurczyk, Dr., Soziologin, bis 2019 Leiterin der Abteilung »Familie und Familienpolitik« am Deutschen Jugendinstitut e.V., München, jetzt freiberuflich tätig im Vorstand der Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik e.V. (DGfZP) sowie in der Initiative Care-Macht-Mehr. Arbeitsschwerpunkte: Care, Arbeit, Zeit, Gender, Doing Family, Lebensführung, Politiken.

Ute Klammer, Prof. Dr., Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlerin, Professorin und Geschäftsführende Direktorin des Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) an der Universität Duisburg-Essen. Arbeitsschwerpunkte: Grundsatzfragen sozialer Sicherung, vergleichende Wohlfahrtsstaatsforschung, Alterssicherung, Familienpolitik, Erwerbstätigkeit und soziale Sicherung von Frauen, Gleichstellungspolitik, Migration und Sozialpolitik.

Christina Klenner, Dr., Sozialwissenschaftlerin, ehem. Referatsleiterin Genderforschung am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung, aktuell Research Fellow am Institut für Empirische Sozial- und Wirtschaftsforschung (INES) Berlin. Arbeitsschwerpunkte: Geschlechtsbezogene Entgeltgleichheit, Arbeitszeitflexibilisierung, Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben sowie Geschlechterarrangements.

Mandi Larsen, Dr., Soziologin, University Lecturer for Methods of Empirical Social Research an der Jacobs University Bremen und Koordinatorin des BIGSSS Methodenzentrums (Universität Bremen und Jacobs University). Arbeitsschwerpunkte: gesellschaftlicher Zusammenhalt, Gender-based Violence, gesundheitliche Ungleichheiten.

René Levy, Prof. em. Dr., Soziologe an der Universität Lausanne, Schweiz. Arbeitsschwerpunkte: Geschlechterbeziehungen, soziale Ungleichheiten und Schichtung, Lebenslaufanalyse sowie Wissenschaftspolitik für die Sozialwissenschaften.

Katja Möhring, Prof. Dr., Sozialwissenschaftlerin und Juniorprofessorin für Soziologie des Wohlfahrtsstaates an der Fakultät für Sozialwissenschaften der Universität Mannheim. Arbeitsschwerpunkte: Lebensläufe, Sozialpolitik, Geschlechterungleichheit, Alter(n), Erwerbstätigkeit, Einstellungen, quantitative Methoden.

Ulrich Mückenberger, Prof. em. Dr., Professor für Arbeits- und Europarecht sowie Politische Wissenschaft an der Universität Hamburg und Forschungsprofessor am Zentrum für europäische Rechtspolitik und DFG-Sonderforschungsbereich 1342 »Globale Entwicklungsdynamiken von Sozialpolitik« an der Universität Bremen. Arbeitsschwerpunkte: Arbeit, Sozialpolitik, transnationales/internationales Recht, Zeitpolitik in Europa.

Almut Peukert, Prof. Dr., Soziologin am Fachbereich Sozialökonomie der Universität Hamburg und Co-Sprecherin des Forschungsverbundes Sorgetransformationen. Arbeitsschwerpunkte: Geschlecht, Erwerbsarbeit und Care-Arbeit, Familienpolitik, qualitative Methoden.

Birgit Pfau-Effinger, Prof. Dr., Soziologin am Fachbereich Sozialwissenschaften der Universität Hamburg. Arbeitsschwerpunkte: Historische und international vergleichende Forschung zum Verhältnis von Kultur und Institutionen, Wohlfahrtsstaaten, Familienpolitik, Gender, Care-Arbeit, Verhältnis von Familie und Erwerbsarbeit.

Ania Plomien, Prof. Dr., Associate Professor am Department of Gender Studies, London School of Economics and Political Science, Großbritannien. Arbeitsschwerpunkte: Gender, bezahlte und unbezahlte Arbeit, gesellschaftliche Reproduktion, transnationale Beschäftigungsmobilität und -migration, Care, Sozial- und Wirtschaftspolitik, Polen, Europäische Union.

Patrick Sachweh, Prof. Dr., Soziologe, Dean der Bremen International Graduate School of Social Sciences (BIGSSS) und Leiter der Arbeitsgruppe »Vergleichende Gesellschaftsforschung« am SOCIUM Forschungszentrum Ungleichheit und Sozialpolitik der Universität Bremen. Arbeitsschwerpunkte: Soziale Ungleichheiten, vergleichende Wohlfahrtsstaatsforschung, Wirtschaftssoziologie, Integration qualitativer und quantitativer Methoden.

Gudrun Sander, Prof. Dr., Titularprofessorin für Betriebswirtschaftslehre mit besonderer Berücksichtigung des Diversity Management an der Universität St. Gallen, Schweiz. Arbeitsschwerpunkte: Diversity-Benchmarking, Lohngleichheit, Diversität und Inklusion als Führungsaufgabe, Gleichstellung im Erwerbsleben, Frauen in Führungspositionen.

Birgit Sauer, Prof. Dr., Professorin für Politikwissenschaft und Sprecherin der Forschungsgruppe »Gender, Affect, Politics, State« (GAPS) am Institut für Politikwissenschaft der Universität Wien, Österreich. Arbeitsschwerpunkte: Vergleichende Geschlechterpolitiken, feministische Staats- und Demokratietheorie, Affekt und Staatstransformation, Rechtspopulismus und Geschlecht.

Andrea Schäfer, Magistra, Soziologin und wissenschaftliche Mitarbeiterin im DFG-Sonderforschungsbereich 1342 »Globale Entwicklungsdynamiken von Sozialpolitik« an der Universität Bremen. Arbeitsschwerpunkte: Geschlecht, Arbeit, Sozialpolitiken, transnationale Zahlungen und Migration, quantitative Methoden.

Simone Scherger, Prof. Dr., Soziologin, Leiterin der Arbeitsgruppe »Lebenslauforientierte Sozialpolitik« und stellvertretende Sprecherin am SOCIUM Forschungszentrum Ungleichheit und Sozialpolitik der Universität Bremen. Arbeitsschwerpunkte: Lebensläufe, Sozialpolitik, Alter(n), Ungleichheiten.

Tim Schröder, M.A., Soziologe und Kulturwissenschaftler, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Projekt »Gesellschaftlicher Zusammenhalt innerhalb und zwischen sozialen Milieus« am Forschungsinstitut Gesellschaftlicher Zusammenhalt (FGZ) am SOCIUM Forschungszentrum Ungleichheit und Sozialpolitik der Universität Bremen. Arbeitsschwerpunkte: Familien- und Erwerbsverläufe, räumliche Mobilität, Geschlecht, soziale Ungleichheit und Milieus, quantitative Methoden.

Karen A. Shire, Prof. Ph.D., Soziologin und Direktorin des Essener Kollegs für Geschlechterforschung an der Universität Duisburg-Essen und teilnehmende Wissenschaftlerin an der International Max Planck Research School on the Social and Political Constitution of the Economy. Arbeitsschwerpunkte: Historische und vergleichende Soziologie, Transnationalisierung, Arbeitsmarkt und Beschäftigung, Sozialpolitik.

Anne Speer, M.Sc., Sozialpsychologin und wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt »Gesellschaftlicher Zusammenhalt innerhalb und zwischen sozialen Milieus« am Forschungszentrum Gesellschaftlicher Zusammenhalt (FGZ) am SOCIUM Forschungszentrum Ungleichheit und Sozialpolitik der Universität Bremen. Arbeitsschwerpunkte: Ungleichheiten, Inter-Gruppenbeziehungen, quantitative Methoden.

Céline Teney, Prof. Dr., Soziologin und Leiterin des Lehrbereichs »Grundlagen der Sozialwissenschaften« an der Georg-August-Universität Göttingen. Arbeitsschwerpunkte: Politische Soziologie, Europasoziologie, Immigration.

Ansgar Weymann, Prof. em. Dr., Soziologe am SOCIUM Forschungszentrum Ungleichheit und Sozialpolitik sowie der Bremen International Graduate School of Social Sciences (BIGSSS) der Universität Bremen, Professor an amerikanischen, deutschen und kanadischen Universitäten, Fellow am Netherlands Institute for Advanced Study, Wissenschaftszentrum Berlin (WZB) und Max-Weber-Kolleg. Arbeitsschwerpunkte: Gesellschafts- und Sozialtheorie, sozialer Wandel und Transformation, Lebenslauf und Generationen, Bildung, Arbeit und Beruf.